

- ✓ *le cené turismo*
20 febbraio 2010
- ✓ *la sentenza della*
Corte Costituzionale
n. 176 del 2010
- ✓ *l'interpello*
del 10 giugno 2010

L'apprendistato nel settore turismo



seconda edizione

**L'APPRENDISTATO
NEL SETTORE TURISMO**

L'apprendistato nel settore turismo

di Angelo Giuseppe Candido, Guido Lazzarelli, Alessandro Massimo Nucara, Andrea Giovanni Serra e Giuseppe Zabbatino.

Seconda edizione.

Una edizione di questo elaborato, redatta da Guido Lazzarelli, Angelo Giuseppe Candido e Giuseppe Zabbatino, è pubblicata in *Come cambia il lavoro nel turismo*, a cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, ISTA, 2006

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma – via Toscana 1

copyright © 2006 - 2010 Federalberghi & Format

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

Premessa

Ogni anno, oltre sessantamila apprendisti prestano la propria opera all'interno delle imprese turistiche italiane.

Il notevole interesse che le imprese nutrono verso questo istituto è determinato sia dagli incentivi di carattere economico che ad esso si accompagnano sia dalla possibilità di inserire il lavoratore in un percorso di apprendimento sul campo, che dedichi particolare attenzione alle dimensioni del sapere fare e del saper essere, integrando le competenze acquisite durante il percorso scolastico tradizionale, che continua ad apparire in prevalenza orientato all'acquisizione del sapere teorico.

A partire dal 1996, il legislatore e le parti sociali sono intervenuti più volte sulla disciplina dell'istituto, che oggi costituisce uno dei cardini del sistema di qualificazione professionale ed al cui funzionamento concorrono sia le istituzioni pubbliche (in particolare, le regioni), sia i soggetti privati (anzitutto, le imprese).

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha delineato compiutamente il quadro normativo di questo importante strumento, riducendo gli adempimenti a carico del datore di lavoro e incoraggiando ulteriormente il ricorso all'apprendistato.

Questo volume si propone di accompagnare l'operatore nella conoscenza delle caratteristiche e delle potenzialità di una tipologia contrattuale che costituisce un ponte tra il presente e il futuro del nostro settore, dando risposta, per tale via, alle esigenze delle imprese alberghiere italiane.

Bernabò Bocca
Presidente di Federalberghi

Indice

L'apprendistato nel settore turismo.....	7
nozione di apprendistato.....	7
le tre tipologie di apprendistato	7
l'apprendistato qualificante	8
apprendistato professionalizzante	9
apprendistato di alta formazione	10
crediti formativi e repertorio delle professioni	12
campo di applicazione	12
forma.....	13
mansioni.....	13
limiti di età.....	14
limiti numerici all'assunzione	15
apprendisti appartenenti a famiglie numerose	16
conferma in servizio	17
instaurazione del rapporto di lavoro	17
autorizzazione all'assunzione e parere di conformità	18
durata del rapporto	18
cicli stagionali.....	19
diritto di precedenza dell'apprendista stagionale	21
obblighi dell'apprendista.....	22
obblighi del datore di lavoro.....	22
orario di lavoro	23
apprendistato e lavoro a tempo parziale.....	24
riposo settimanale e riposi intermedi	24
ferie	25
esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti	26
retribuzione	26
formazione.....	27
formazione regionale per l'apprendistato professionalizzante	27
assenze dell'apprendista.....	30
obblighi del datore di lavoro connessi alla formazione	30
tutore aziendale.....	31
formazione esclusivamente aziendale nel settore Turismo.....	33
formazione esclusivamente aziendale: profili di legittimità costituzionale ...	36
riduzioni contributive	40
assistenza e previdenza	41
malattia.....	42
assistenza sanitaria integrativa.....	42
disoccupazione.....	43

incentivi per la trasformazione del rapporto.....	45
conclusione del rapporto	46
attribuzione della qualifica professionale	47
delega al Governo per riordinare la materia	47

I profili

Ministero del lavoro, circolare 7 aprile 1971, n. 150	156
Ministero del lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102	157
Ministero del lavoro, lettera circolare 1° ottobre 1991, n. 4435	160
Ministero del lavoro, circolare 17 luglio 1997, n. 100	161
Ministero del lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126	162
Ministero del lavoro, nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR.....	164
Ministero del lavoro, nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR.....	164
Ministero del lavoro, circolare 10 aprile 2000, n. 22	165
Ministero del lavoro, lettera	

Ministero

L'apprendistato nel settore turismo

nozione di apprendistato

Il rapporto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa^{1 2}.

Nel rapporto di apprendistato, l'insegnamento non è fine a se stesso, in quanto si svolge pur sempre in funzione dell'attività produttiva dell'azienda, consentendo all'imprenditore di trarre dalle prestazioni dell'apprendista una utilità crescente in relazione alla progressiva formazione professionale di quest'ultimo³.

La distinzione tra l'apprendista e il lavoratore subordinato non va ricercata sulla base della qualifica formale di assunzione, né dell'età del lavoratore, né della retribuzione corrisposta, ma risiede nell'esistenza in capo all'apprendista - contestualmente all'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa - del diritto di ricevere l'insegnamento professionale^{4 5}.

L'apprendista non è un normale lavoratore subordinato, onde non può essere ritenuto - in senso tecnico - né un impiegato né un operaio⁶.

le tre tipologie di apprendistato

In attuazione della delega contenuta dall'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. legge Biagi), il titolo IV, capo I del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 disciplina tre tipologie di rapporti lavorativi con finalità formative⁷:

1 articolo 2, comma 1, legge 19 gennaio 1955, n. 25

2 gli articoli 2130 e seguenti del codice civile definiscono "tirocinio" il rapporto di apprendistato; il tirocinio così definito è cosa diversa dai tirocini formativi e di orientamento disciplinati dall'articolo 18 della legge n. 196 del 1997

3 Ministero del lavoro, circolare 28 aprile 1955, n. 153 bis

4 Cassazione, 13 giugno 1995, n. 6637, in Foro italiano Rep., 1995

5 Ministero del lavoro, interpello 12 novembre 2009, n. 79

6 Cassazione, 14 marzo 1974, n. 723, in Massimario di Giurisprudenza del lavoro, 1974, 321

7 articolo 47, decreto legislativo n. 276 del 2003

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione⁸, cosiddetto “qualificante”;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale⁹, cosiddetto “professionalizzante”;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione¹⁰.

Come potrà vedersi di seguito, il legislatore ha regolato soltanto alcuni aspetti delle nuove forme di apprendistato, rimettendo alle regioni e province autonome la disciplina dei profili formativi ed ai contratti collettivi la regolamentazione della durata e di altri aspetti relativi alla formazione. Pertanto, l'operatività di queste nuove tipologie di apprendistato dipende dal grado di attuazione – da parte dei soggetti destinatari - delle deleghe conferite dalla legge.

Prima di illustrare le differenze tra le tre tipologie, si precisa che la regolamentazione del rapporto di lavoro è sostanzialmente coincidente per tutti i tipi di apprendistato, mentre variano sensibilmente i percorsi formativi previsti per le tre tipologie contrattuali.

L'apprendistato qualificante

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (c.d. qualificante) è rivolto ai giovani ed agli adolescenti che abbiano compiuto i quindici anni d'età i quali sono vincolati all'obbligo formativo ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 (c.d. riforma Moratti)¹¹.

Il contratto di apprendistato qualificante ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del

8 articolo 48, decreto legislativo n. 276 del 2003

9 articolo 49, decreto legislativo n. 276 del 2003

10 articolo 50, decreto legislativo n. 276 del 2003

11 l'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007), tuttavia, elevando ad almeno dieci anni l'obbligo di istruzione ed innalzando al compimento del sedicesimo anno di età l'accesso al lavoro ha inciso anche sul limite di età per l'accesso a tale tipologia di apprendistato; appare opportuno altresì segnalare che l'articolo 48, comma 8, del disegno di legge collegato alla legge di bilancio per l'anno 2010 (Senato della Repubblica, XVI legislatura – Atto n. 1167-B/bis) prevede che - previa intesa tra Regioni, Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali - possa essere consentito di assolvere l'ultimo anno di obbligo di istruzione anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione di cui all'articolo 48 del decreto n. 276 del 2003

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

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto di alcuni principi direttivi¹⁸.

Fino all'emanazione della regolamentazione regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali¹⁹.

Per agevolare ancora di più la diffusione dell'apprendistato professionalizzante, il legislatore ha previsto inoltre la possibilità di formazione esclusivamente aziendale²⁰.

In tale ipotesi, la regolamentazione dei profili formativi è affidata ai contratti collettivi di lavoro, ovvero agli enti bilaterali, che devono determinare la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione della formazione nel libretto formativo²¹. La Corte Costituzionale ha peraltro precisato che anche in tale ipotesi deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante di stimolo e di controllo dell'attività formativa²².

apprendistato di alta formazione

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, dottorato di ricerca ovvero di una specializzazione tecnica superiore ai sensi dell'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144 attraverso l'integrazione della formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con un specializzazione tecnica superiore²³.

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

18 articolo 49, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

19 articolo 49, comma 5 bis, decreto legislativo n. 276 del 2003

20 articolo 49, comma 5 ter, decreto legislativo n. 276 del 2003

21 Ministero del lavoro, interpello 7 ottobre 2008, n. 50

22 Corte Costituzionale, sentenza 10 maggio 2010, n. 176

23 articolo 50, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

In assenza di regolamentazioni regionali relative ai profili che attengono alla formazione, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative²⁴.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, ferma restando la necessità che siano siglate le intese tra Regioni, parti sociali e Università, come prescritto dall'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003, il contratto di apprendistato per alta formazione è stipulabile anche per i settori in cui la contrattazione collettiva non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale²⁵.

La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144), può essere stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

I percorsi formativi devono svolgersi secondo le modalità dell'alternanza (all'interno dell'impresa o presso le istituzioni formative), valorizzando e integrando lo specifico apporto che i diversi soggetti formativi coinvolti possono offrire, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve comunque essere unitario.

L'apprendistato per l'alta formazione non presuppone una necessaria scissione tra l'attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore e, pertanto, l'attività svolta in azienda può pienamente integrare il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale²⁶.

24 articolo 50, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003; tale previsione ha consentito una prima sperimentazione dell'istituto; nelle more della definizione delle prescritte intese, nel 2008 erano stati attivati circa 4.500 rapporti di apprendistato di alta formazione

25 Ministero del lavoro, circolare 25 gennaio 2006, n. 2

26 Ministero del lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40

crediti formativi e repertorio delle professioni²⁷

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.

Qualora la qualifica di destinazione non sia ancora stata conseguita, è fatto salvo il diritto dell'apprendista alla valutazione e alla certificazione delle competenze acquisite nonché dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

La riforma Biagi ha assegnato al 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, il compito di definire modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Inoltre, allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali si prevede l'istituzione di un repertorio delle professioni, un organismo tecnico con sede presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del quale faranno parte anche 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.

campo di applicazione

Qualunque datore di lavoro può assumere apprendisti che intendono conseguire una qualificazione professionale per la quale occorra un addestramento pratico ed un insegnamento tecnico-professionale.

L'apprendistato può avere luogo anche per le categorie impiegate²⁸.

È consentita l'assunzione come apprendisti dei giovani con titoli di studio post-obbligo o attestati di qualifica professionale anche omogenei rispetto all'attività da svolgere²⁹.

In altri termini, possono essere assunti legittimamente i giovani anche se muniti di specifica preparazione professionale acquisita nella scuola, anche per mansioni corrispondenti al titolo formativo³⁰.

²⁷ articoli 51 e 52, decreto legislativo n. 276 del 2003

²⁸ articolo 1, decreto Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668

²⁹ articolo 16, comma 1, legge 24 giugno 1997, n. 196; INPS, circolare 24 settembre 1998, n. 203

forma

Il contratto di apprendistato, nelle sue diverse declinazioni (qualificante, professionalizzante, di alta formazione), richiede necessariamente la forma

devono essere svolte sotto la sorveglianza e l'assistenza del datore di lavoro o di persone all'uopo incaricate, così da consentire l'acquisizione delle cognizioni professionali necessarie per diventare lavoratore qualificato.

In altri termini, la circostanza che gli apprendisti siano adibiti alle stesse mansioni degli altri dipendenti non costituisce un indice di fittizietà del rapporto di apprendistato.

Sull'argomento giova ricordare che la distinzione tra apprendista e lavoratore qualificato va operata con riferimento al minore livello sia qualitativo che quantitativo della prestazione lavorativa, oltre che alla minore utilità conseguita dal datore di lavoro³⁷.

Va ricordato, tuttavia, che in passato la stessa Corte³⁸ ha escluso la sussistenza di un rapporto di apprendistato quando le mansioni fossero state tanto elementari, da non consentire un insegnamento connotato dall'idoneità a creare nell'apprendista una qualifica professionale.

Il rapporto di apprendistato è infatti escluso – con riconoscimento dell'esistenza di un normale rapporto di lavoro subordinato - allorché le mansioni alle quali sia assegnato il giovane assunto si rivelino semplici e/o elementari, a meno che lo svolgimento delle stesse sia inserito in un contesto formativo di sviluppo graduale della professionalità del lavoratore³⁹.

limiti di età

I limiti di età per i quali è possibile stipulare un contratto di apprendistato, variano a seconda della tipologia di apprendistato alla quale si ricorre.

Tenuto conto della modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici e dell'età minima per l'ammissione al lavoro, il ricorso all'apprendistato qualificante può avvenire con soggetti di età compresa tra i sedici (quindici, nei casi già richiamati previsti dall'articolo 1, comma 622, della legge n. 296 del 2007 e dall'articolo 48, comma 8, del disegno di legge n. 1167-B/bis del 2010) e i diciotto anni.

37 Cassazione, 18 febbraio 1987, n. 1782

38 Cassazione, 9 gennaio 1993, n. 109; Cassazione, 12 maggio 1993, n. 5399

39 Cassazione, 9 gennaio 1991, n. 109, in Giustizia civile, Mass. 1991, fasc. 1; Cassazione, 11 dicembre 1991, n. 13364, in Giustizia civile, Mass. 1991, fasc. 12

L'apprendistato professionalizzante e quello finalizzato all'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione sono stipulabili con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni⁴⁰.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53 del 2003, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età⁴¹.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro, l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni), in quanto se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi⁴².

Al riguardo, è opportuno evidenziare che il limite massimo di età è riferito al momento della costituzione del rapporto: entro tale limite il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, ma semplicemente iniziare.

limiti numerici all'assunzione

Attesa la necessità di garantire un'adeguata formazione e affiancamento del lavoratore apprendista, l'impiego di questa categoria di lavoratori è vincolato ai limiti numerici fissati dalla contrattazione collettiva.

Al riguardo, il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha stabilito che nelle singole unità produttive non possa essere superata la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

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.

Nel caso di gruppi aziendali la percentuale di lavoratori apprendisti assumibili può essere riferita al totale dei lavoratori qualificati dipendenti del gruppo e non già alla specifica azienda con la quale viene a instaurarsi il rapporto di lavoro⁴³.

40 articolo 49, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003; articolo 50, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

41 articolo 50, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

42 Ministero del lavoro, circolare 15 luglio 2005, n. 30; Ministero del lavoro, nota 24 marzo 2006, n. 2702; Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169

43 Ministero del lavoro, interpello 2 aprile 2010, n. 11

In particolare, nel caso di apprendisti assunti da diverse imprese aventi le seguenti caratteristiche:

- stretto rapporto funzionale e produttivo tra azienda principale ed imprese collegate, circostanza che permette di sviluppare programmi formativi e trasferimento di conoscenza dalla prima alle seconde;
- imprese interamente partecipate dall'impresa principale e situate nell'area industriale del medesimo comune;
- imprese che effettuano le medesime lavorazioni, commercializzate con il medesimo marchio dell'impresa principale ed attraverso un'unica rete commerciale.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro, la necessità di un'adeguata formazione dell'apprendista nel caso prospettato è garantita - pur a fronte di soggetti giuridici diversi - giacché non può non avere rilevanza la circostanza del medesimo assetto proprietario, nonché funzionale, organizzativo e commerciale che accomuna le diverse imprese.

apprendisti appartenenti a famiglie numerose

Nelle assunzioni degli apprendisti i datori di lavoro devono comprendere un lavoratore, cioè un apprendista, appartenente a famiglia numerosa per ogni dieci assunti o frazione di dieci superiore a due⁴⁴.

Il datore di lavoro ha quindi l'obbligo di comprendere nelle assunzioni:

- un lavoratore appartenente a famiglia numerosa se assume dieci apprendisti;
- un lavoratore appartenente a famiglia numerosa per i primi dieci e uno ogni tre per gli ulteriori, se ne assume più di dieci.

Ai fini dell'applicazione di tale percentuale, più richieste dello stesso datore di lavoro, successive nel tempo, si sommano. Sono considerate numerose le famiglie che comprendono almeno cinque figli, tra viventi e a carico, o caduti in guerra, o per causa di lavoro⁴⁵.

⁴⁴ articolo 2, comma 2, legge 27 giugno 1961, n. 551

⁴⁵ articolo 1, comma 2, legge n. 551 del 1961

conferma in servizio

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha introdotto un meccanismo volto ad incentivare l'assunzione dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato:

autorizzazione all'assunzione e parere di conformità

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003, per l'assunzione con contratto di apprendistato, non è più richiesta l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro⁴⁸.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro⁴⁹, è tuttavia ipotizzabile un obbligo per tutti i soggetti di sottoporre i contratti di apprendistato al parere di conformità degli enti bilaterali, per quanto attiene i profili formativi dei contratti medesimi, là dove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Inoltre, se il contratto di apprendistato professionalizzante fa riferimento, per la disciplina applicabile al CCNL, e non alla legge regionale non è necessario il rilascio del parere di conformità da parte degli organi regionali e si applica interamente la disciplina contrattuale così come previsto dall'articolo 49, comma 5 bis, del decreto n. 276 del 2003⁵⁰.

Nei termini sopra esposti, ed al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha previsto che il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possano richiedere all'ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il CCNL Turismo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

durata del rapporto

La legge affida ai contratti collettivi la determinazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. In ogni caso, tale durata non può essere superiore a sei anni⁵¹.

48 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 85

49 Ministero del lavoro, circolari 14 ottobre 2004, n. 40 e 15 luglio 2005, n. 30; nota 12 aprile 2005, n. 389

50 Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2008, n. 14

51 articolo 49, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

Per i dipendenti da aziende del settore turismo la durata è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità⁵²:

inquadramento	durata del rapporto
liv. 2, 3 e 4	48 mesi
liv. 5 e 6s	36 mesi
liv. 6	24 mesi

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 solo nel caso in cui si riferiscano alle medesime attività e purché non separati da interruzioni superiori ad un anno⁵³.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha precisato che, nell'ipotesi in cui l'apprendista venga assunto in successione da più aziende, per le quali vigono differenti limiti di durata massima del rapporto di apprendistato, sarà necessario procedere ad un riproporzionamento del periodo di servizio prestato (o da effettuare) presso la prima azienda in funzione del diverso limite di durata massima vigente nella seconda⁵⁴.

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per le donne gestanti e puerpere non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato⁵⁵.

cicli stagionali

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali costituisce una fattispecie di diffusa applicazione, che trova fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge quanto in interpretazioni amministrative.

Al riguardo, occorre innanzitutto ricordare che il decreto legge n. 112 del 2008 ha fatto venir meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, e ciò in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che può pertanto individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del

⁵² Titolo IV, Capo I, CCNL Turismo 27 luglio 2007

⁵³ articolo 8, legge n. 25 del 1955

⁵⁴ Ministero del lavoro, lettera circolare 1° ottobre 1991, n. 4435

⁵⁵ articolo 7, decreto Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026; INPS, messaggio 9 marzo 2010, n. 6827

contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire⁵⁶.

In tal senso è dunque superata l'interpretazione ministeriale⁵⁷ in cui si rilevava, stante il requisito di durata legale minima di due anni del contratto di apprendistato, l'impossibilità di utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale, da intendersi come quelle attività che si esauriscono nel corso di una stagione⁵⁸.

Tale disposizione ha inoltre superato il vaglio di legittimità costituzionale cui la Consulta ha sottoposto le disposizioni in materia di apprendistato introdotte dal decreto legge n. 112 del 2008⁵⁹.

Secondo l'orientamento espresso e recentemente ribadito dal Ministero del lavoro, risultano in particolare in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali⁶⁰.

È pertanto pienamente operativa la disciplina prevista dal CCNL Turismo 27 luglio 2007, per la quale - in attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali - è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario⁶¹.

Il riferimento operato dal CCNL Turismo all'intervallo entro il quale deve essere contenuta la durata dell'apprendistato in cicli stagionali deve essere letto come strumento di tutela volto ad evitare che il frazionamento del rapporto di apprendistato in più stagioni estenda eccessivamente la durata del rapporto stesso.

56 Ministero del lavoro, circolare 10 novembre 2008, n. 27

57 Ministero del lavoro, interpello 2 maggio 2006, prot. n. 25/L/0003769

58 E' peraltro opportuno ricordare che, anche in vigenza dei limiti minimi di durata (18 mesi) fissati dall'articolo 16 della legge n. 196 del 1997, il Ministero del lavoro, con nota del 16 dicembre 1997, aveva confermato la possibilità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, in forza dell'esplicito dettato dell'articolo 21, comma 4, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 che affida ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato in cicli stagionali; si ricorda, inoltre, che tale disposizione è tuttora vigente.

59 Corte Costituzionale, sentenza 10 maggio 2010, n. 176

60 Ministero del lavoro, circolare 10 novembre 2008, n. 27; Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2010, n. 25

61 Titolo IV, Capo I, CCNL Turismo 27 luglio 2007

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha inoltre previsto che le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra sono utili ai fini previsto

stagionalità e per intensificazioni dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno⁶⁵.

Il diritto di precedenza disciplinato dal CCNL Turismo si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro⁶⁶. L'eventuale rinuncia al diritto di precedenza deve essere comunicata entro trenta giorni dalla suddetta comunicazione⁶⁷. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa⁶⁸.

obblighi dell'apprendista

L'apprendista è tenuto a⁶⁹:

- osservare le norme contrattuali;
- obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare nell'impresa la sua attività con diligenza;
- comportarsi correttamente con quanti operano nell'azienda;
- frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare, comportandosi in modo corretto e dimostrando obbedienza agli insegnanti i quali sono tenuti a comunicare le assenze del giovane all'impresa⁷⁰.

obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di⁷¹:

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

65 il ricorso al contratto a tempo determinato per ragioni di stagionalità e per intensificazioni dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno è disciplinato rispettivamente dagli articoli 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003

66 articolo 81, comma 2, CCNL Turismo 19 luglio 2003

67 articolo 81, comma 3, CCNL Turismo 19 luglio 2003

68 articolo 81, comma 4, CCNL Turismo 19 luglio 2003

69 articolo 12, legge n. 25 del 1955

70 articolo 20, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956

71 articolo 11, legge n. 25 del 1955

- collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico⁷²;
- osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle ad incentivo;
- informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo con periodicità non superiore a sei mesi⁷³.

Inoltre, nei confronti degli apprendisti di età inferiore ai diciotto anni sono applicabili gli oneri e i divieti stabiliti dalla legge n. 977 del 1967 circa il loro impiego (visita medica preventiva, ecc).

I datori di lavoro che non osservano gli obblighi previsti dall'articolo 11 della legge n. 25 sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 103 a 154 euro⁷⁴.

orario di lavoro

La disciplina generale dell'orario di lavoro si applica anche ai lavoratori apprendisti che abbiano compiuto la maggiore età, che pertanto possono svolgere lavoro straordinario e lavoro notturno⁷⁵.

Viceversa, relativamente agli apprendisti minorenni, esclusi dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 66 del 2003, rimangono invece, confermate le limitazioni previste dalla legge n. 977 del 1967 sul lavoro dei minori.

Al riguardo, il Ministero del lavoro⁷⁶, uniformandosi alla pronuncia della corte di Cassazione⁷⁷, ha espresso l'avviso che la norma sui limiti di durata dell'orario

72 si ritiene che, in attesa di un riordino complessivo della materia, i riferimenti all'insegnamento complementare operati dalle disposizioni originarie (legge n. 25 del 1955 e decreto presidente della repubblica n. 1668 del 1956) siano oggi implicitamente trasferiti (se ed in quanto applicabili) alle iniziative di formazione esterna di cui all'articolo 16, comma 2, legge n. 196 del 1997

73 Titolo IV, Capo I, CCNL Turismo 27 luglio 2007; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi ne esercita legalmente la potestà. L'informativa può essere fornita anche per il tramite del centro di formazione

74 articolo 23, comma 1, lett. b), legge n. 25 del 1955; Ministero del lavoro, circolare 10 aprile 2000, n. 22

75 articolo 2, comma 4, decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66; Ministero del lavoro, circolare n. 8 del 3 marzo 2005

76 Ministero del lavoro, circolare 7 aprile 1971, n. 150

di lavoro per i lavoratori minorenni è applicabile anche agli apprendisti. Pertanto, per gli adolescenti (i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico) l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali⁷⁸.

Le ore nelle quali l'apprendista riceve l'insegnamento complementare sono considerate come ore di lavoro effettivo e computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro⁷⁹.

apprendistato e lavoro a tempo parziale

Il Ministero del lavoro ha precisato⁸⁰ che l'apprendistato non è incompatibile con il rapporto di lavoro a part-time, sempre che la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire, in rapporto alle peculiari caratteristiche delle singole esigenze formative, il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratti.

riposo settimanale e riposi intermedi

Non vi è una specifica previsione riguardo il riposo settimanale degli apprendisti, ai quali viene applicato conseguentemente il regime generale.

Per quanto riguarda gli apprendisti minorenni, secondo l'indicazione espressa dal Ministero del lavoro⁸¹, vengono applicate le norme sul lavoro dei bambini e degli adolescenti, in base alle quali ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica⁸².

Con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica⁸³.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore

77 Cassazione, sentenza 14 novembre 1969, n. 2067

78 articolo 18, legge 17 ottobre 1967, n. 977

79 articolo 10, comma 1, legge n. 25 del 1955; articolo 17, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956

80 Ministero del lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102

81 Ministero del lavoro, circolare n. 150 del 1971

82 articolo 22, comma 2, legge n. 977 del 1967

83 articolo 22, comma 3, legge n. 977 del 1967

consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata⁸⁴. **Art. 31**

Il godimento delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista può essere frazionato in due periodi⁹².

esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti⁹³.

In particolare, gli apprendisti non vanno computati nel numero complessivo dei dipendenti dell'azienda da considerarsi ai sensi della normativa concernente il collocamento obbligatorio⁹⁴ e della disciplina dei licenziamenti individuali.

retribuzione

La retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista è stabilita dai contratti collettivi⁹⁵. L'ammontare della retribuzione può essere graduato anche in rapporto all'anzianità di servizio⁹⁶.

La legge finanziaria per l'anno 2010⁹⁷ ha sancito la legittimità del criterio della percentualizzazione per la determinazione della retribuzione dell'apprendista.

È stato chiarito che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; la retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 dispone che la retribuzione degli apprendisti si determini applicando alla retribuzione complessiva dei lavoratori qualificati di pari livello le seguenti percentuali:

92 articolo 18, comma 2, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956

93 articolo 53, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

94 articolo 3, comma 1, decreto Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333

95 articolo 11, lett. c), legge n. 25 del 1955

96 articolo 13, comma 1, legge n. 25 del 1955; Ministero del lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40

97 l'articolo 2, comma 155, legge 23 dicembre 2009, n. 191 ha in tal senso inserito un nuovo comma (1 bis) all'articolo 53 del decreto n. 276 del 2003

periodo	percentuale
1° anno	80 %
2° anno	85 %
3° anno	90 %
4° anno	95 %

Ad esempio, la retribuzione spettante per il primo anno ad un apprendista inquadrato al quarto livello sarà determinata calcolando l'80% della retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo essere commisurata alla entità della produzione conseguita dall'apprendista⁹⁸.

formazione

L'obbligo è entità ' ~~qu~~ara

- il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, 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 esterni¹⁰⁰;
- il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo approvato con il decreto ministeriale 10 ottobre 2005;
- la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha precisato¹⁰¹ che la formazione degli apprendisti dedicata alle competenze di base e trasversali attiene i seguenti aspetti:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- misure a tutela della sicurezza sul lavoro;
- comunicazione;
- comportamenti relazionali.

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha disposto che, qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, potrà avvalersi dei contenuti dei progetti "Verso il 2000" e "Giotto", alla cui elaborazione hanno contribuito le parti sociali del settore Turismo.

Per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, invece, i contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale devono riguardare¹⁰²:

- prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento;
- processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale;

100 Ministero del lavoro, nota 24 marzo 2006, n. 2732

101 Ministero del lavoro, interpello 18 gennaio 2007, n. 5

102 Ministero del lavoro, interpello 18 gennaio 2007, n. 5

- strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda;
- sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di

affidandosi al “canale pubblico” (ex comma 5, articolo 49 del decreto n. 276 del 2003) sia per quello svolto utilizzando lo strumento della “formazione esclusivamente aziendale” (ex comma 5 ter, articolo 49 del medesimo decreto), la formazione dell'apprendista che lavori per un certo numero di mesi distribuiti “su più stagioni” è uguale a quella prevista per l'apprendista che lavori “per lo stesso numero di mesi in via continuativa”¹⁰⁸.

La contrattazione collettiva ha stabilito infine che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi¹⁰⁹.

assenze dell'apprendista

Il Ministero del lavoro, in vigenza della precedente normativa, ha affermato che il datore di lavoro può effettivamente beneficiare delle agevolazioni contributive solo se l'attività di formazione esterna viene interamente svolta¹¹⁰.

Di conseguenza, le assenze dell'apprendista devono essere debitamente certificate e sono ammesse soltanto per cause contrattualmente stabilite ed imputabili agli allievi.

Secondo quanto affermato dal Ministero, in caso d'assenza l'apprendista deve partecipare alle iniziative di recupero eventualmente previste fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente stabilita e che in mancanza di tali iniziative il requisito della formazione s'intende ugualmente raggiunto se l'apprendista ha partecipato alle attività per almeno l'80% del monte ore annuale.

obblighi del datore di lavoro connessi alla formazione

Ogni azienda deve designare un tutor, che esplica funzioni di raccordo tra i momenti di formazione esterna e l'attività lavorativa.

Nelle imprese con meno di quindici dipendenti, può svolgere le funzioni di tutor lo stesso titolare dell'azienda.

108 Michele Tiraboschi, Patto tra regioni e parti sociali, *Il Sole 24 Ore*, 11 giugno 2010

109 titolo IV, capo I, CCNL Turismo 27 luglio 2007

110 Ministero del lavoro, circolare 9 novembre 2000 n. 78

Il nominativo del tutor deve essere comunicato alla regione.

Il datore di lavoro deve concedere all'apprendista i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare secondo quanto disposto dalla contrattazione collettiva¹¹¹.

Trattandosi di frequenza obbligatoria e di insegnamento integrativo che completa la qualificazione dell'apprendista, la legge stabilisce che i permessi per la frequenza dei corsi non incidono sull'ammontare della retribuzione.

Al datore di lavoro la legge pone anche il dovere di vigilare perché l'apprendista adempia all'obbligo di frequentare i corsi di insegnamento complementare; cioè a dire che egli deve rendersi parte diligente per ottenere la frequenza dell'apprendista ai corsi.

Nel caso in cui l'apprendista frequenti scuole o si prepari per proprio conto, al di fuori dell'orario lavorativo, al conseguimento di titoli di studio, il datore di lavoro ha l'obbligo di concedergli i permessi necessari per sostenere gli esami relativi al conseguimento di tali titoli¹¹².

La legge non vieta al datore di lavoro di operare in tali casi trattenute sulle retribuzioni, né fa obbligo di esplicitare vigilanza su questa attività dell'apprendista.

A tale riguardo è necessario sottolineare però che l'articolo 10, comma 2, della legge n. 300 del 1970, stabilisce che i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

tutore aziendale

L'addestramento pratico ha il fine di far acquistare all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro al quale deve essere avviato, mediante graduale applicazione al lavoro stesso¹¹³.

In questo compito, l'apprendista deve essere affiancato dal tutore aziendale, cioè dal lavoratore – individuato dal datore di lavoro – che ha il compito di

111 articolo 11, lett. g), legge n. 25 del 1955

112 articolo 11, lett. h), legge n. 25 del 1955

113 articolo 16, comma 2, legge n. 25 del 1955

assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna¹¹⁴.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante¹¹⁵.

Il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro¹¹⁶.

Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza¹¹⁷, ed esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro¹¹⁸.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve¹¹⁹:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non trova tuttavia applicazione nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica¹²⁰.

Non è possibile l'affiancamento di più di cinque apprendisti per ogni tutore¹²¹.

La legge¹²² prescrive che le regioni programmino specifici interventi formativi rivolti ai tutori al fine di sviluppare le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;

114 articolo 4, comma 1, decreto ministeriale 8 aprile 1998

115 articolo 2, comma 1, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

116 articolo 1, comma 1, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

117 articolo 1, comma 2, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

118 articolo 1, comma 3, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

119 articolo 2, comma 2, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

120 articolo 2, comma 3, decreto ministeriale 28 febbraio 2000,

121 articolo 2, comma 4, decreto ministeriale 28 febbraio 2000; Ministero del lavoro, interpello 27 marzo 2008, n. 9

122 articolo 3, comma 1, decreto ministeriale 28 febbraio 2000

- comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli

È inoltre prevista una ulteriore riduzione di un quarto delle ore di formazione qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale.

Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale, la riduzione di un quarto è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

Per effetto delle suddette previsioni, la durata dell'impegno formativo può essere schematizzata come segue:

livello	durata standard (ore annue)	CCNL Turismo (ore medie annue)	ricorso all'EBT (ore medie annue)
2	120	120	90
3	120	120	90
4	120	100	75
5	120	100	75
6s	120	100	75
6	120	80	60

Si evidenzia che il testo contrattuale fa riferimento alla durata "media" annua della formazione, implicitamente ammettendo la possibilità di distribuire la collocazione degli interventi formativi in maniera non uniforme durante il rapporto (ad esempio, concentrando un maggior numero di ore formative nella fase iniziale).

Per l'identificazione dei profili formativi, con riferimento alle imprese alberghiere l'intesa opera un rinvio ai seguenti profili¹²⁵ delineati dal gruppo di esperti designati dalle Regioni, dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione università e ricerca e dalle parti sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.

¹²⁵ l'elencazione delle competenze corrispondenti a ciascuno dei quattordici profili è pubblicata in appendice

∅

addetto sala e piani

x

∅

x

servizi generali

promozione e
commercializzazione

intrattenimento e
wellness

Si ricorda infine che la formazione interna può essere svolta anche “fisicamente” fuori dall’azienda, se così previsto dai contratti collettivi, a condizione ovviamente che sia l’azienda a erogare, direttamente o indirettamente la formazione e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. Naturalmente, ciò non esclude che le singole regioni, nell’ambito della loro autonomia, possano decidere di riservare forme di finanziamento o altre agevolazioni anche alle imprese che attuino formazione esclusivamente aziendale ai sensi di quanto previsto dal comma 5 ter¹²⁶.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che le novità in materia di formazione esclusivamente aziendale sono applicabili anche con riferimento ai rapporti di apprendistato posti in essere prima dell’entrata in vigore del comma 5 ter¹²⁷, rimodulando il piano formativo sottoscritto all’atto della stipula del contratto¹²⁸. In senso analogo si è espresso il CCNL Turismo, prevedendo esplicitamente che le disposizioni contrattuali che regolamentano la formazione esclusivamente aziendale si applicano a partire dal 1° gennaio 2010 e, in quanto applicabili, si rivolgono anche agli apprendisti assunti in precedenza¹²⁹.

formazione esclusivamente aziendale: profili di legittimità costituzionale

La Corte Costituzionale - su istanza di otto Regioni - si è pronunciata¹³⁰ in merito alla legittimità costituzionale dell’articolo 23, commi 1, 2, 3 e 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112.

L’attenzione della Corte si è rivolta, in particolare, al comma 2 dell’articolo 23 citato, che ha introdotto il comma 5 ter all’articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, ai sensi del quale – in caso di formazione esclusivamente aziendale – viene rimessa integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale ovvero agli enti bilaterali la definizione della nozione di formazione aziendale e la determinazione, per ciascun profilo formativo, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, delle modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo¹³¹.

126 Ministero del Lavoro, circolare 10 novembre 2008, n. 27

127 il comma 5 ter è stato aggiunto dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112

128 Ministero del lavoro, interpello 6 febbraio 2009, n. 2

129 articolo 5, comma 4, regolamento sull’apprendistato professionalizzante nel settore turismo, allegato al CCNL Turismo 20 febbraio 2010

130 Corte Costituzionale, sentenza 10 maggio 2010, n. 176

131 in ottemperanza a tale disposizione il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha disciplinato la formazione esclusivamente aziendale con le modalità esposte nel precedente paragrafo

Con riferimento alla formazione esclusivamente aziendale, la Corte Costituzionale, muovendo dalla considerazione che “se è vero che la formazione all’interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché s i si

Ad esempio, secondo alcuni, esso parrebbe doversi limitare alla verifica di coerenza dei profili formativi elaborati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con quelli istituiti dalla normativa regionale¹³³.

Altrettanto convincente appare la tesi secondo cui sarebbe bastato subordinare il riconoscimento degli eventuali crediti e della registrazione sul libretto formativo ad una verifica *ex post* (da parte della Regione) della formazione erogata a livello aziendale, in luogo della complessa procedura burocratica *ex ante* che, a dieci anni dalla entrata in vigore della legge Biagi, nessuna Regione ha saputo o potuto attivare.¹³⁴

Più in generale, la dottrina tende a concordare sul fatto che la sentenza della Corte cambia poco o nulla sul piano pratico nelle regioni in cui manca una legge regionale in materia o dove la legge regionale non è stata ancora implementata. In tutti questi casi, rimangono pienamente operanti le disposizioni dei contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 49, comma 5 ter.

Minori certezze si ritrovano invece in relazione alle regioni in cui sia già presente una normativa regionale e, in particolare, in relazione alla possibilità che i contratti collettivi possano derogare all'obbligo delle 120 ore minime per anno e alla presenza del tutor aziendale.

In considerazione dell'importanza della materia, Federalberghi ha ritenuto opportuno chiedere un pronunciamento ufficiale del Ministero del lavoro che ha tempestivamente fornito alcune prime indicazioni in merito alla ricaduta pratica della sentenza¹³⁵.

Il Ministero ha anzitutto ribadito che, anche dopo la sentenza della Corte, resta confermata la possibilità di percorsi in apprendistato con formazione esclusivamente aziendale.

Bollettino Adapt, 27 maggio 2010; Massimo Brisciani, Apprendistato in azienda con partecipazione regionale, *Il Sole 24 Ore*, 1 giugno 2010; Michele Tiraboschi, Ma sul piano pratico i cambiamenti saranno pochi, *Il Sole 24 Ore*, 1 giugno 2010; Michele Tiraboschi, L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale, *Guida al Lavoro*, n. 23 del 4 giugno 2010; Michele Tiraboschi, Patto tra regioni e parti sociali, *Il Sole 24 Ore*, 11 giugno 2010; Maria Rosa Gheido, Sull'apprendistato restano valide le regole dei CCNL, *Il Sole 24 Ore*, 11 giugno 2010; Eufrazio Massi, Apprendistato professionalizzante e formazione aziendale, *Diritto e Pratica del Lavoro* n. 26/2010

133 Massimo Brisciani, cit.; a tal proposito, può essere utile ricordare che, per l'esplicitazione del percorso formativo degli apprendisti, il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 fa rinvio ad una fonte condivisa, individuata nei profili delineati dal gruppo di esperti designati dalle Regioni, dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione e dalle parti sociali

134 Michele Tiraboschi, cit., *Guida al Lavoro*, n. 23 del 4 giugno 2010

135 Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2010, n. 25

Ciò in quanto il disposto della Corte Costituzionale ha un “carattere riduttivo” dal momento che la dichiarazione di incostituzionalità colpisce solo una parte del comma 5 ter dell'articolo 49.

Come si realizza, dunque, il “ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa” delle Regioni sui percorsi di formazione esclusivamente aziendale nel rispetto del principio di “leale collaborazione” richiamato dalla sentenza?

Il Ministero evidenzia anzitutto come, secondo la sentenza, anche in caso di formazione esclusivamente interna, la relativa disciplina non possa prescindere da una legislazione di livello regionale frutto di una intesa formale tra Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, con le “associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale”.

Il Ministero ha precisato altresì come la Corte abbia richiesto l'attuazione del principio di leale collaborazione, anche con riferimento alla formazione esclusivamente interna, attraverso un richiamo al primo periodo del comma 5 dell'articolo 49, “senza che, in tale ambito, debbano trovare necessariamente applicazione i principi informatori del diverso percorso formativo dettato dallo stesso comma 5 e che riguardano ad esempio la 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 e tecnico professionali”.

Al riguardo, il Ministero, dopo aver ricordato che alla stregua della attuale formulazione del comma 5 ter, resta testualmente confermato che “i contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione ...”, ha evidenziato come “una diretta applicazione dei principi che devono informare la disciplina formativa regionale anche nel diverso ambito della formazione esclusivamente interna, finirebbe per contro per determinare una sostanziale parificazione dei diversi percorsi dettati dall'articolo 49, svuotando sostanzialmente di contenuto una disposizione che la Corte ha voluto comunque fare salva”.

In realtà, secondo il Ministero, il principio di leale collaborazione richiamato dalla sentenza va osservato ed applicato attraverso intese a livello regionale con le parti sociali che dovranno tener conto della necessaria diversificazione che occorre garantire fra i diversi percorsi formativi previsti dall'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

In tal senso è quindi evidentemente fatta salva la disciplina contrattuale già adottata ai sensi del comma 5 ter dell'articolo 49 che potrà essere modificata a seguito e sulla base delle intese di cui sopra.

In attesa degli accordi tra Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e parti sociali sono dunque fatte salve le discipline contrattuali vigenti, ciò in quanto le stesse – così come del resto ha evidenziato la Corte Costituzionale nella stessa sentenza n. 176 del 2010 pronunciandosi sull'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 – risultano “cedevoli” in presenza degli stessi accordi, quanto meno nelle parti e per i profili professionali che saranno oggetto delle intese.

Sulla base di quanto già affermato nella circolare n. 27 del 2008 e nella risposta ad interpello n. 14 del 2008 – a proposito delle modalità di applicazione del comma 5 bis dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003 – il Ministero è pervenuto alla medesima conclusione anche per quanto riguarda le Regioni in cui sia stata già adottata la suddetta regolamentazione ma questa non risulti applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, adeguate alle diverse esigenze aziendali.

riduzioni contributive

Con la legge finanziaria per il 2007¹³⁶ è cambiata la struttura della contribuzione prevista per gli apprendisti ed è scomparso il contributo settimanale fisso a carico del datore di lavoro (c.d. marche settimanali).

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

All'interno dell'aliquota contributiva del 10% è compresa la quota INAIL, nonché la quota malattia¹³⁷.

Per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota complessiva del 10% a carico dei datori di lavoro, limitatamente ai soli contratti di apprendistato, è così ridotta:

136 articolo 1, comma 773, legge n. 296 del 2006

137 Ministero del lavoro, comunicato 13 luglio 2007

- 1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- 3,00%, per i periodi contributivi maturati nel secondo 1maturati

Agli apprendisti spetta, secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori dipendenti, l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa) ¹⁴⁵.

La Corte Costituzionale ha affermato che il diritto alla indennità di maternità è attribuito anche alle apprendiste in stato di disoccupazione in quanto, con l'entrata in vigore della legge n. 1204 del 1971, le apprendiste stesse "... sono oggetto di specifica ed espressa menzione nella generale categoria delle lavoratrici dipendenti, beneficiarie delle norme protettive e del corrispondente trattamento economico"¹⁴⁶.

Conseguentemente, l'INPS ha precisato che alle lavoratrici apprendiste, che si trovino in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità iniziata oltre il sessantesimo giorno dalla risoluzione del rapporto di lavoro, venga riconosciuto il diritto alla indennità di maternità, a condizione che al momento della astensione medesima non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione predetta e che nell'ultimo biennio precedente il periodo in parola risultino a loro favore ai fini dell'assicurazione di malattia ventisei contributi settimanali¹⁴⁷.

malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati¹⁴⁸.

Si applicano agli apprendisti altresì le regole sul controllo dello stato di malattia e sul rispetto delle fasce di reperibilità. Per gli eventi indennizzati all'apprendista a titolo di malattia, sarà riconosciuta agli apprendisti la contribuzione figurativa secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori subordinati¹⁴⁹.

assistenza sanitaria integrativa

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha stabilito che, a far data dal 1° luglio 2009, è obbligatorio iscrivere ai fondi di assistenza sanitaria integrativa (per le aziende

145 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 7.2

146 Corte Costituzionale, 10 marzo 1988, n. 276

147 INPS, circolare 14 novembre 1988, n. 228

148 articolo 1, comma 773, legge n. 296 del 2006, legge finanziaria 2007

149 INPS, circolare 21 febbraio 2007, n. 43

alberghiere Fondo FAST) anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. La quota contributiva è di 10 euro mensili, al pari di tutti gli altri lavoratori¹⁵⁰.

La mancata iscrizione al Fondo FAST comporta, per l'azienda, la decadenza dai benefici contributivi nonché la responsabilità verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie sino a 90.000 euro annui, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

disoccupazione

Per gli apprendisti non è prevista l'indennità di disoccupazione in quanto non viene versato il relativo contributo. Le giornate lavorate sono però utili al perfezionamento dei 78 giorni effettivamente lavorati necessari per ottenere l'indennità di disoccupazione speciale a requisiti ridotti¹⁵¹.

Sono esclusi quindi i trattamenti di integrazione salariale¹⁵², il fondo di garanzia per il TFR, le indennità di disoccupazione¹⁵³.

In via sperimentale per il triennio 2009-2011, e in subordine all'intervento integrativo da parte degli enti bilaterali, nelle ipotesi di sospensione per crisi aziendali od occupazionali o in caso di licenziamento, è riconosciuta in favore degli apprendisti un'indennità pari a quella ordinaria di disoccupazione con requisiti normali¹⁵⁴.

Tale indennità riguarda solo i lavoratori assunti come apprendisti alla data del 29 novembre 2008 e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata dal trattamento, per la durata massima di novanta giorni nell'intero periodo di vigenza del contratto ovvero per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità.

In mancanza dell'intervento integrativo degli enti bilaterali, gli apprendisti licenziati e/o sospesi possono accedere direttamente ai trattamenti in deroga e le

150 per le modalità di iscrizione al fondo FAST si veda www.fondofast.it

151 INPS, delibera consiglio di amministrazione 13 settembre 1991, n. 57

152 Ministero del Lavoro, interpello 5 novembre 2007, n. 32

153 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

154 articolo 19, comma 1, lett. c), del decreto legge n. 185 del 2008; INPS, circolare 6 marzo 2009, n. 39 e circolare 26 maggio 2009, n. 73; decreto ministeriale 19 maggio 2009, n. 46441

domande di disoccupazione presentate devono essere considerate come anticipazione di domanda di CIG in deroga¹⁵⁵.

Il ricorso alla sospensione per crisi aziendale con riferimento ad apprendisti già inseriti in percorsi di formazione fa sorgere la questione se la partecipazione ai percorsi formativi debba essere parimenti sospesa.

In questi casi, si tratta di conciliare il diritto ad usufruire di ammortizzatori in deroga con l'assolvimento degli obblighi formativi scaturenti dal contratto, tenuto anche conto che, per usufruire di tali ammortizzatori, i beneficiari sono obbligati a partecipare agli interventi di politica attiva organizzati dalle regioni: l'apprendista, per questa via, potrebbe trovarsi nella condizione di sommare due obblighi formativi, quello derivante dalla corretta esecuzione del contratto di apprendistato e quello previsto dalle misure pubbliche di politica attiva del lavoro¹⁵⁶.

In assenza di un pronunciamento dell'amministrazione centrale, la questione su come conciliare gli obblighi formativi degli apprendisti con la possibilità di usufruire delle disposizioni di legge connesse alla sospensione dell'attività lavorativa è stata oggetto di due pronunciamenti non concordanti¹⁵⁷.

La Direzione regionale del lavoro di Venezia¹⁵⁸, in risposta al quesito avanzato dalla Regione Veneto, ha espresso l'avviso per il quale l'obbligo di impartire la formazione permane anche nel caso di sospensione. Parimenti permane l'obbligo di far partecipare l'apprendista alla formazione esterna¹⁵⁹.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha invece risposto al raggruppamento di centri di formazione che organizzano gli interventi per l'apprendistato sul territorio¹⁶⁰ distinguendo fra sospensione breve, di durata inferiore al mese, in cui gli obblighi formativi permarrebbero in capo al datore di lavoro, e sospensione di entità maggiore, in cui anche la formazione ordinaria per gli apprendisti dovrebbe essere parimenti sospesa¹⁶¹.

Questa differenziazione trova riscontro nell'avviso espresso dal Ministero del lavoro, secondo il quale le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero

155 INPS, messaggio 23 ottobre 2009, n. 23991 e circolare 29 marzo 2010, n. 43

156 Sandra D'Agostino, Cassa integrazione in deroga per gli apprendisti e adempimenti degli obblighi formativi, in *Diritto delle relazioni industriali* n. 2/XX-2010

157 Sandra D'Agostino, cit., in *Diritto delle relazioni industriali* n. 2/XX-2010

158 Direzione regionale del lavoro, lettera 17 giugno 2009, prot. n. 8618

159 Sandra D'Agostino, cit., in *Diritto delle relazioni industriali* n. 2/XX-2010

160 Regione Friuli Venezia Giulia, lettera 13 ottobre 2009, n. 11225

161 Sandra D'Agostino, cit., in *Diritto delle relazioni industriali* n. 2/XX-2010

ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento¹⁶².

incentivi per la trasformazione del rapporto

I

Secondo l'avviso espresso della Corte di Cassazione¹⁶⁷, il datore di lavoro che modifica le mansioni del lavoratore subito dopo la trasformazione del contratto perde il diritto all'agevolazione in esame.

Ciò perché, secondo la Corte, la trasformazione del rapporto implica una continuità tra contratto di apprendistato e successiva assunzione a tempo indeterminato: continuità che è assicurata dall'utilizzo del lavoratore, in forza della formazione ricevuta, nella qualifica raggiunta.

Conseguentemente, il prolungamento dei benefici spetterà solo se vi sarà corrispondenza tra qualificazione conseguita con l'apprendistato e successive mansioni svolte.

Occorre considerare che la fattispecie esaminata dalla Corte riguardava un'ipotesi particolare: il lavoratore era stato adibito a mansioni differenti dopo quattro giorni dalla trasformazione. Questa circostanza ha portato alcuni osservatori¹⁶⁸ a sostenere che, in caso di mutamento di mansioni dopo alcuni mesi dalla trasformazione (e sempre nell'arco dell'anno successivo), dovrebbe venire meno la penalizzazione contributiva nei confronti del datore di lavoro, poiché in tale circostanza il datore utilizzerebbe legittimamente i poteri a lui concessi di mutamento delle mansioni (articolo 2103, codice civile).

Nel caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto normale di lavoro, il periodo di apprendistato è considerato dalla legge, utile ai fini dell'anzianità di servizio¹⁶⁹.

conclusione del rapporto

Al compimento del termine di durata previsto dalla legge o del più breve termine stabilito dalla contrattazione collettiva:

- o il rapporto di apprendistato cessa a seguito della disdetta che il datore ha facoltà di comunicare ai sensi dell'articolo 2118 codice civile;
- oppure il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato¹⁷⁰.

167 Cassazione, sentenza 22 giugno 2010, n. 15055

168 Paolo Pizzuti, La nuova attività cancella il bonus per l'apprendista, *Il Sole 24 Ore*, 23 giugno 2010

169 articolo 19, legge n. 25 del 1955

170 articolo 19, legge n. 25 del 1955

Va inoltre ricordato che il recesso dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro prima della scadenza del periodo di apprendistato (ossia antecedentemente al compimento dell'addestramento) è possibile solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo¹⁷¹.

Il datore di lavoro ha l'obbligo¹⁷² di comunicare alla centro per l'impiego competente i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto per qualsiasi motivo, nonché la trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato¹⁷³

attribuzione della qualifica professionale

L'attribuzione della qualifica professionale avviene da parte del datore di lavoro:

- a seguito di un positivo giudizio di idoneità al compimento del tirocinio;
- autonomamente, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito o mediante l'attribuzione effettiva dell'apprendista alle mansioni che spettano al lavoratore qualificato.

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare l'apprendista sostiene le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato¹⁷⁴.

L'apprendista che ritiene di aver conseguito la professionalità necessaria, può inoltrare domanda al suddetto organo tecnico, operante presso la Direzione provinciale del lavoro per essere sottoposto alla prova¹⁷⁵.

delega al Governo per riordinare la materia

Al momento di andare in stampa, è all'esame del Parlamento un disegno di legge¹⁷⁶ che contiene una delega al Governo affinché provveda al riordino della disciplina dell'apprendistato.

171 Ministero del Lavoro, interpello 12 novembre 2009, n. 79

172 articolo 8, comma 1, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956,

173 articolo 4 bis, decreto legislativo n. 181 del 2000

174 articolo 24, comma 1, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956

175 articolo 25, comma 1, decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956

176 articolo 46 del disegno di legge collegato alla legge di bilancio per l'anno 2010 (Senato della Repubblica - XVI legislatura - Atto n. 1167-B/bis)

Tale delega, oltre a consentire di affinare i meccanismi (ad esempio, esplicitando alcune indicazioni operative che, durante la fase di rodaggio della nuova disciplina, il Ministero del lavoro ha fornito mediante le proprie circolari e le risposte agli interpelli) potrebbe costituire lo strumento idoneo per delineare con maggior chiarezza il quadro di riferimento entro il quale lo Stato, le regioni e le imprese svolgono le attività di rispettiva competenza.

I profili formativi

Il decreto ministeriale 8 aprile 1998 ha previsto l'articolazione dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti in contenuti a carattere

sicurezza sul lavoro (misure collettive):

Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali fattori di rischio; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

i contenuti formativi a carattere professionalizzante

L'articolo 2 del decreto ministeriale 20 maggio 1999 ha stabilito che i contenuti a carattere professionalizzante devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Lo stesso provvedimento stabilisce che nella costruzione dei percorsi formativi si tenga conto dei diversi processi di lavorazione cui fa riferimento la professionalità dell'apprendista.

Ai sensi degli accordi per il rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007 e 20 febbraio 2010, ferma restando la durata della formazione prevista dall'accordo del 20 febbraio 2010, - per quanto riguarda le aziende turistico ricettive - l'esplicitazione del percorso formativo per l'apprendistato professionalizzante può avvenire mediante rinvio ai profili di seguito elencati, elaborati dalla Commissione¹⁷⁷ istituita ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Ministro del Lavoro n. 179 del 1999.

¹⁷⁷ la Commissione, composta da rappresentanti delle Regioni, del Ministero del Lavoro, del Ministero dell'Istruzione e delle parti sociali, ha lavorato con il supporto tecnico dell'ISFOL.

SETTORE	AREA DI ATTIVITA'	PROFILO TIPO	QUALIFICHE (elenco esemplificativo)
turismo	alimenti e bevande	addetto alla produzione	cuoco, commis di cucina, pizzaiolo, ...
		addetto al banco	barman, barista, banconiere, ...
		addetto alla sala	maitre, chef de rang, commis di sala, ...
		∅	
	ricevimento e piani	addetto sala e piani	cameriera sala e piani
		x	
		addetto ai piani	governante, cameriera ai piani, ...
	ricevimento e piani	addetto al ricevimento	portiere, segretario di ricevimento, assistente ...
		∅	
		addetto front e back office	segretario ricevimento, amministrazione e cassa
		x	
	servizi generali	addetto al back office	contabile, economo, magazziniere, ...
		addetto alla manutenzione	operaio qualificato, operaio specializzato, giardiniere, addetto al garage, ...
	promozione e commercializzazione	addetto alla organizzazione	programmatore di viaggi, promotore commerciale, promotore turistico locale, ...
		addetto al front office	addetto ai servizi di prenotazione, addetto alla biglietteria, ...
intrattenimento e wellness	addetto a servizi di spiaggia e portuali	assistente bagnanti, inserviente di stabilimento, sommozzatore, ormeggiatore, ...	
	addetto ai servizi alla persona	addetto fangoterapia, estetista, parrucchiere, ...	
	addetto all'animazione	animatore, istruttore sportivo, accompagnatore gruppi, operatore parchi a tema ...	

addetto alla produzione

Qualifiche

Dietologo, cuoco, chef tecnologo, gastronomo, commis di cucina, addetto di cucina, pizzaiolo, gelatiere, pasticciere, sfoglina, altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Alimenti e bevande

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande; conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali; conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime; saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e gelati; saper curare la coreografia del piatto; conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo-pasto; conoscere e saper utilizzare le

norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper

addetto al banco

Qualifiche

Barman; banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione; barista; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Alimenti e bevande

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande; conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali; conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda; saper preparare e presentare il

conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento; conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande; conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici; conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out; conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

addetto alla sala

Qualifiche

Maitre; sommelier; caffettiere, dispensiere, cantiniere; chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore; cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self service; commis di sala, tavola calda, bar; addetto ai servizi di mensa; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Alimenti e bevande

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande; conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali; conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper

applicare le politiche di marketing dell'azienda; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio; Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande

addetto sala e piani

Qualifiche

Cameriera sala e piani; addetto ai servizi di alloggio e ristorazione; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Alimenti e bevande / Ricevimento e piani

Competenze

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto alla sala e l'addetto ai piani. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

addetto ai piani

Qualifiche

Governante; cameriera ai piani, villaggi turistici, camping; guardarobiere; addetto ai servizi di camera; stiratrice, cucitrice, rammendatrice; pulitore, lavatore a secco, lavandaio, addetto tintoria; operatore servizi di pulizia; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Ricevimento e piani

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo; conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e di

riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni; conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

addetto al ricevimento

Qualifiche

Portiere; assistente di portineria; facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli; guardiano diurno e notturno; hostess; sorvegliante di ingresso;

lingua straniera; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda; saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento; conoscere e saper applicare le tecniche di yield management; conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo; conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente; conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti; conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

addetto front e back office

Qualifiche

Segretario ricevimento, amministrazione, cassa, portineria; cassiere; controllore di campeggio; economo; addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante; cassa negozi vari, segreteria, controllo clienti, movimento personale, merci; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Ricevimento e piani / Servizi generali

Competenze

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto al ricevimento e l'addetto al back office. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

addetto back office

Qualifiche

Segretario di direzione; impiegato di concetto; impiegato d'ordine; corrispondente in lingue estere; stenodattilografo; impiegato amministrativo; contabile; magazziniere; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo; impiegato amministrativo e/o contabile; addetto a macchine elettrocontabili; archivista; programmatore ced; operatore ced; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Servizi generali

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto; conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera;

conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita;
saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento;

addetto alla manutenzione

Qualifiche

Capo squadra; capo operaio; operaio qualificato; operaio specializzato; giardiniere; addetto alla manutenzione di aree verdi; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Servizi generali

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto; conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature; conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti); saper applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per effettuare il collaudo; conoscere e saper

utilizzare i prodotti per la cura delle aree verdi; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

addetto alla organizzazione

Qualifiche

Programmatore di viaggi; promotore commerciale; promotore turistico locale; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Promozione e commercializzazione

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere la geografia turistica; conoscere le norme sulla mobilità turistica; conoscere i sistemi di mobilità; conoscere i sistemi di ricettività; conoscere i sistemi di ristorazione; saper redigere itinerari e programmi di viaggio; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera; conoscere e saper applicare le principali tecniche di

comunicazione pubblicitaria; conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning; saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli

addetto al front office

Qualifiche

Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie; addetto alla vendita banco viaggi; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Promozione e commercializzazione

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; conoscere la geografia turistica; conoscere le norme sulla mobilità turistica; conoscere i sistemi di mobilità; conoscere i sistemi di ricettività; conoscere i sistemi di ristorazione; saper redigere itinerari e programmi di viaggio; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera; saper effettuare prenotazioni; saper emettere biglietti aerei e

ferroviari; saper compilare voucher e booking form; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda; conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out; saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

addetto a servizi di spiaggia e portuali

Qualifiche

Capo assistente bagnanti; assistente ai bagnanti; inserviente di stabilimento o cabina o capanna; sommozzatore; ormeggiatore; addetto ai servizi portuali; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Intrattenimento e wellness

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio; conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche

relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda; saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di

addetto ai servizi alla persona

Qualifiche

Coordinatore reparto cure sanitarie; infermiere; massoterapista; massaggiatore; fisiocinesiterapista; addetto fangoterapia; addetto alle inalazioni; pedicurista; manicurista; barbiere; parrucchiere; estetista; visagista; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Intrattenimento e wellness

Competenze

Alcune delle figure comprese in questo profilo tipo sono presenti anche in settori produttivi diversi dal turismo. Ferme restando le peculiarità connesse all'esercizio della professione all'interno di ciascun settore, appare opportuno che l'individuazione delle competenze avvenga d'intesa tra le rappresentanze di tutti i settori interessati. In tale sede, dovrà essere dedicata una particolare attenzione alle peculiarità che caratterizzano le professioni del comparto sanitario.

addetto all'animazione

Qualifiche

Animatore; istruttore di nuoto; istruttore di ginnastica; sorvegliante di infanzia; addetto ai campi sportivi ed ai giochi; altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Area di attività

Intrattenimento e wellness

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore; conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera; conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera; saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente; conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto; saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio; sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività; conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato; saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo; conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi; conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari; conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio; saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo; saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica; saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi; saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera; saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente; conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni; conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche; saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di

bambini e ragazzi; conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out; saper riconoscere le caratteristiche del cliente; conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita; conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda; conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali; saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni; saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria; conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

autocertificazione della capacità formativa

SPETT.LE
ENTE BILATERALE
TERRITORIALE DEL TURISMO¹⁷⁸
INDIRIZZO
CITTA'

Oggetto: autocertificazione della capacità

Statistiche regionali e provinciali

apprendisti nel settore turismo - anno 2008

	minimo	massimo	media		minimo	massimo	media
Torino	2829	3001	2913	Perugia	1136	1414	1261
Vercelli	133	172	151	Terni	304	368	332
Biella	108	128	118	Umbria	1440	1782	1592
Verbano-Cusio-Ossola	104	300	181				
Novara	899	1242	1118	Pesaro e Urbino	556	1135	740
Cuneo	657	831	707	Ancona	613	1236	809
Asti	152	200	177	Macerata	365	683	479
Alessandria	424	518	452	Ascoli Piceno	455	1052	642
Piemonte	5437	6264	5817	Marche	2021	4106	2670
Aosta	222	645	359	Viterbo	386	484	422
Valle d'Aosta	222	645	359	Rieti	119	136	128
				Roma	4658	5062	4879
Varese	699	772	732	Latina	365	450	393
Como	585	797	689	Frosinone	269	302	289
Lecco	222	274	243	Lazio	5881	6388	6111
Sondrio	290	513	371				
Milano	4366	4714	4510	L'Aquila	330	572	428
Bergamo	1059	1333	1151	Teramo	235	1384	521
Brescia	1209	1874	1430	Pescara	147	232	191
Pavia	473	513	491	Chieti	299	636	413
Lodi	129	159	142	Abruzzo	1011	2732	1553
Cremona	169	194	185				
Mantova	232						

segue: apprendisti nel settore turismo - anno 2008

	minimo	massimo	media		minimo	massimo	media
Imperia	444	1006	629	Cosenza	267	660	373
Savona	336	634	442	Crotone	18	105	44
Genova	1355	2006	1584	Catanzaro	141	219	162
La Spezia	164	215	188	Vibo Valentia	22	86	39
Liguria	2347	3850	2843	Reggio Calabria	141	210	163
				Calabria	597	1275	781
Piacenza	213	257	239				
Parma	378	463	423	Trapani	242	469	320
Reggio nell'Emilia	361	420	391	Palermo	153	218	184
Modena	900	1144	1038	Messina	303	562	395
Bologna	1105	1215	1172	Agrigento	124	199	145
Ferrara	259	407	307	Caltanissetta	93	107	100
Ravenna	413	1471	777	Enna	64	91	80
Forli-Cesena	379	1104	580	Catania	351	420	380
Rimini	593	2598	1186	Ragusa	384	711	492
Emilia-Romagna	4731	9071	6113	Siracusa	209	266	232
				Sicilia	2050	2951	2326
Massa-Carrara	329	597	427				
Lucca	667	1345	903	Sassari	276	531	380
Pistoia	372	540	431	Nuoro	114	283	174
Firenze	1605	1786	1696	Oristano	47	81	64
Prato	274	319	292	Cagliari	188	327	262
Livorno	465	1265	725	Sardegna	625	1133	880
Pisa	591	794	667				
Arezzo	296	394	348				
Siena	330	514	413				
Grosseto	272	535	361				
Toscana	5258	7996	6264	Italia	55233	78559	62316

elaborazioni su dati INPS

Le fonti normative

Codice civile¹⁷⁹

Libro Quinto - Titolo II - Sezione IV
DEL TIROCINIO

articolo 2130
(Durata del tirocinio)

Il periodo di tirocinio non può superare i lim

articolo 1

Presso la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza ai disoccupati di cui all'articolo 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.

articolo 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 stessa¹⁸².

Titolo II

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

articolo 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.

articolo 4

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.

articolo 5

¹⁸² Comma aggiunto dall'articolo 1, legge 2 aprile 1968, n. 424

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 gratuiti.

articolo 6¹⁸³

Possono essere assunti come apprendisti 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 adolescenti¹⁸⁴.

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 DEL LAVORO

articolo 7¹⁸⁵

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.

articolo 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.

articolo 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.

articolo 10

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

¹⁸³ Articolo così sostituito dall'articolo 3, legge 2 aprile 1968, n. 424

¹⁸⁴ Comma abrogato dall'articolo 16, comma 6, legge 24 giugno 1997, n. 196

¹⁸⁵ Articolo abrogato dall'articolo 16, comma 6, legge 24 giugno 1997, n. 196

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.

Titolo IV DOVERI DELL'IMPRENDITORE E DELL'APPRENDISTA

articolo 11

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o 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 dei corsi di istruzione integrativa 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 non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- e) di concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- f) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle ad incentivo¹⁸⁶;
- g) di accordare all'apprendista senza operare 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 frequenza;
- h) di accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- i) d'informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento;
- l) di non adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie¹⁸⁷.

articolo 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;
- d) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;
- e) osservare le norme contrattuali.

¹⁸⁶ Lettera così sostituita dall'articolo 2, legge 2 aprile 1968, n. 424

¹⁸⁷ Lettera così sostituita dall'articolo 2, legge 2 aprile 1968, n. 424

articolo 13

La retribuzione di cui all'articolo 11, lettera c), dovrà essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo essere commisurata alla entità della produz

L'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti è 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.

articolo 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 dell'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.

articolo 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

articolo 20¹⁸⁹

È costituita una gestione speciale in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 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'articolo 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 col 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.

¹⁸⁹ Articolo abrogato dall'articolo 16, legge 21 dicembre 1978, n. 845

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

- 1) al sovvenzionamento ed al finanziamento delle iniziative aventi per iscopo 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.

articolo 21¹⁹⁰

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;
 - 3) assistenza farmaceutica;
 - 4) assistenza ospedaliera;
 - 5) assistenza ostetrica;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) assicurazione contro la tubercolosi, prevista dal regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni, per:
 - 1) le prestazioni concernenti la cura;
 - 2) le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'articolo 1 della legge 28 febbraio 1953, numero 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 dell'articolo 15 della presente legge, e per le prestazioni assistenziali previste dalle norme vigenti per i familiari a carico dei lavoratori assicurati.

articolo 22¹⁹¹

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 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

Il servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto, con l'osservanza delle norme in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale il quale 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;

¹⁹⁰ Articolo così modificato dall'articolo 3, legge 8 luglio 1956, n. 706

¹⁹¹ Articolo così modificato dall'articolo 4, legge 8 luglio 1956, n. 706

- b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;
- c) per l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute al 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 gli 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 300 giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 41, lettera b), del regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano 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 esser modificati con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Titolo VII SANZIONI PENALI

articolo 23

I datori di lavoro sono puniti:

- a) con l'ammenda da lire 10.000 a lire 50.000 per ogni apprendista assunto in contravvenzione all'obbligo previsto dal secondo comma dell'articolo 3;
- b) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 25.000¹⁹² per ogni violazione delle norme dell'articolo 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.

articolo 24

Per la inosservanza degli obblighi previsti dagli articoli 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

(... *omissis* ...)

¹⁹² Importo così elevato a norma dell'articolo 113, legge 24 novembre 1981, n. 689

Titolo IX
NORME FINALI

articolo 30

Col regolamento, che sarà approvato entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro

Titolo secondo
FORME E MODALITA' DI ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA VISITA
SANITARIA ED ESAME PSICOFISIOLOGICO

articolo 4

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

articolo 5

Per le imprese che occupano dipendenti in numero superiore 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 lavoratori 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.

articolo 6

I 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.

articolo 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.

articolo 8

Gli imprenditori non artigiani, ai sensi dell'articolo 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.

articolo 9

Gli aspiranti apprendisti non possono essere avviati in imprese non artigiane, né possono essere adibiti al lavoro in quelle artigiane, prima di essere sottoposti alla visita sanitaria prescritta dall'articolo 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.

articolo 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.

articolo 11

Sui ricorsi contro i provvedimenti degli Uffici di collocamento in merito alla iscrizione negli elenchi, di cui all'articolo 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 Terzo

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

articolo 12

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

I giovani lavoratori, che abbiano superato 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'articolo 8 della legge.

I contratti collettivi di lavoro possono prescrivere, entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'articolo 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.

articolo 13

Compiuto il periodo di prova, di cui all'articolo 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

articolo 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 istruttori preposti all'insegnamento complementare.

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

articolo 21

Agli effetti dell'obbligo prescritto dall'articolo 11, lettera i), 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.

articolo 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'articolo 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, semprechè l'esplicazione di queste attività non diventi prevalente ed in ogni caso rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista stesso.

articolo 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.

articolo 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'articolo 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.

articolo 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'articolo 25 della legge 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 quarto PREVIDENZA E ASSISTENZA

articolo 26

Le forme di previdenza e assistenza sociale, applicabili agli apprendisti ed elencate nell'articolo 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.

articolo 27

Le forme di previdenza e assistenza sociale obbligatorie estese agli apprendisti si applicano per tutta la durata dell'apprendistato.

articolo 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'articolo 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.

articolo 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'articolo 21 della legge.

Titolo quinto INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE

articolo 30

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

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 articolo 33.

articolo 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 articoli 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 ed 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.

articolo 32

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

articolo 33

I programmi relativi ai corsi di insegnamento complementare possono prevedere, in

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.

articolo 38

Gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, territorialmente 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'articolo 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.

articolo 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.

articolo 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, semprechè tale corso non si svolga a cura dell'impresa che ha operato la risoluzione del rapporto di lavoro.

articolo 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 sesto

FINANZIAMENTO DEI CORSI E SOVVENZIONAMENTO DEI CENTRI DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

articolo 42

Gli enti che organizzano i corsi di insegnamento complementare, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 36 del presente regolamento, possono ottenere il relativo

finanziamento sulla gestione speciale, di cui all'articolo 20 della legge, istituita in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 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'articolo 5 della legge e 10 del presente regolamento.

articolo 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.

Legge 17 ottobre 1967, n. 977¹⁹⁴

Articolo 1¹⁹⁵

1. La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti.
2. Ai fini della presente legge si intende per:
 - a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;
 - b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;
 - c) orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
 - d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Articolo 2¹⁹⁶

1. Le norme della presente legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:
 - a) servizi domestici prestati in ambito familiare;
 - b) prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.
2. Alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento si applicano le disposizioni del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, ove assicurino un trattamento più favorevole di quello previsto dalla presente legge.
3. Per gli adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale.

¹⁹⁴ Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, in Gazzetta Ufficiale 6 novembre 1967, n. 276

¹⁹⁵ articolo così sostituito dall'articolo 3, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

¹⁹⁶ articolo così sostituito dall'articolo 4, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

Articolo 3¹⁹⁷

1. L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Articolo 4¹⁹⁸

1. E' vietato adibire al lavoro i bambini, salvo quanto disposto dal comma 2.
2. La direzione provinciale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.
3. Al rilascio dell'autorizzazione si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 365.

Articolo 5¹⁹⁹

Articolo 6²⁰⁰

1. E' vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.
2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.
3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'Azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.
4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.
5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i

¹⁹⁷ articolo così sostituito dall'articolo 5, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

¹⁹⁸ articolo così sostituito dall'articolo 6, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

¹⁹⁹ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁰ articolo così sostituito dall'articolo 7, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.

6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto

7. I minori che, a seguito di visita medica, risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

8. Agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui al Titolo I, Capo IV, del decreto legislativo n. 626/1994, non si applicano le disposizioni dei commi da 1 a 7.

9. Il controllo sanitario di cui all'art. 44, comma 1, del decreto legislativo n. 277/1991, si applica agli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel. In tale caso il controllo sanitario ha periodicità almeno biennale.

10. In deroga all'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 277/1991, per gli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 85 e 90 decibel, gli intervalli del controllo sanitario non possono essere superiori all'anno.

Articolo 9²⁰³

Articolo 10²⁰⁴

Articolo 11²⁰⁵

Articolo 12²⁰⁶

Articolo 13²⁰⁷

Articolo 14²⁰⁸

Articolo 15²⁰⁹

1. E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.

2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Articolo 16²¹⁰

Articolo 17²¹¹

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24.

²⁰³ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁴ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁵ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁶ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁷ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁸ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²⁰⁹ articolo così sostituito dall'articolo 10, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁰ articolo abrogato dall'articolo 16, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹¹ articolo così sostituito dall'articolo 11, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Articolo 18 (Orario di lavoro)

Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali²¹².

Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Articolo 19²¹³

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Gli adolescenti non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi; ove questo sistema di lavorazione sia consentito dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei fanciulli e degli adolescenti può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

Articolo 20²¹⁴ (Riposi intermedi)

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.

I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora.

La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

La Direzione provinciale del lavoro può proibire la permanenza nei locali di lavoro dei bambini e degli adolescenti durante i riposi intermedi.

Articolo 21²¹⁵

²¹² comma così modificato dall'articolo 2, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹³ articolo così modificato dall'articolo 12, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁴ articolo così modificato dall'articolo 2, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

In deroga a quanto disposto dall'articolo 20, la Direzione provinciale del lavoro può, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei bambini e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio.

Articolo 22 (Riposo settimanale)

Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata²¹⁶.

Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica²¹⁷.

Articolo 23 (Ferie annuali)

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età²¹⁸.

I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie.

Articolo 24 (Tutela previdenziale)

I bambini di qualsiasi età, anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione di cui alla presente legge, hanno diritto alle prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie²¹⁹.

Gli istituti assicuratori hanno diritto di esercitare azione di rivalsa nei confronti del datore di lavoro per l'importo complessivo delle prestazioni corrisposte al minore, detratta la somma corrisposta a titolo di contributi omessi.

Articolo 25²²⁰

²¹⁵ articolo così modificato dall'articolo 2, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁶ comma così sostituito dall'articolo 13, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁷ comma così sostituito dall'articolo 13, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁸ comma così modificato dall'articolo 2, comma 1, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²¹⁹ comma così modificato dall'articolo 2, comma 1, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

²²⁰ articolo così modificato dall'articolo 2, comma 1, decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

(Formazione professionale dei bambini)

I bambini di 14 anni compiuti possono essere ammessi dagli Uffici del lavoro a frequentare corsi di formazione professionale per il primo avviamento al lavoro, riconosciuti idonei a fornire ai bambini stessi una adeguata formazione professionale.

Gli Uffici del lavoro dovranno sollecitare

Fino all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica previsto all'articolo 6, mentre per le attività industriali restano ferme le tabelle allegate al regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, per le altre attività la valutazione della pericolosità, faticosità e gravosità dei lavori è rimessa temporaneamente alla Direzione provinciale del lavoro.

Articolo 29

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro, salve le attribuzioni degli organi di polizia.

Legge 28 febbraio 1987, n. 56²²³

articolo 21

(Disposizioni in materia di apprendistato)

1. In deroga a quanto disposto dall'articolo 2 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.

articolo 22

(Applicazione degli articoli 21 e 22 della legge n. 25 del 1955)

²²³ Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, in Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario

1. Ai rapporti di lavoro istituiti con giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, si applicano, per un periodo di sei mesi, le norme contenute negli articoli 21 e 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni. I contratti collettivi di lavoro possono disporre, per lo stesso periodo, un limite massimo retributivo.

Legge 24 giugno 1997, n. 196²²⁴

articolo 16
(Apprendistato)

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 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 18 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 trovano applicazione alla condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. 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 30 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.

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

²²⁴ Norme in materia di promozione dell'occupazione, in Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario

esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore, nonché entità, modalità e termini di concessione di tali benefici nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'articolo 5, comma 1.

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 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 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. L'onere 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.

Decreto ministeriale 8 aprile 1998²²⁵

Articolo 1

1. I contenuti delle attività formative per apprendisti esterne all'azienda di cui all'articolo 16, secondo comma, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro sono definiti, per ciascuna figura professionale o gruppi di figure professionali, con riferimento ai diversi settori produttivi, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro della pubblica istruzione, sentito il parere della Conferenza Stato-regioni.

2. I decreti di cui al comma 1 sono adottati, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL e con la partecipazione delle regioni, entro sei mesi dalla data del presente decreto, sulla base degli accordi tra i rappresentanti delle organizzazioni nazionali datoriali e sindacali di categoria aderenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative.

Articolo 2

²²⁵ Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti, in Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110

1. Le attività formative per apprendisti sono strutturate in forma modulare. I contenuti della formazione esterna all'azienda, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

ageti nelizpee-1.27(c-0.7(he dis sstim)9T20.44 0 TD0.00

valre) d).22()-12(crediio)TJ7.4 9 0 TD0.0004 Tc(.0095 T(worm)8.6(etiveo)nel')6.56(1)-.28()8.6(eb)-42.itàodeillsst54.6te-1(

funzioni di tutore e gli eventuali momenti formativi per l'acquisizione delle medesime, salva la fattispecie di cui al comma 2.

4. Le imprese che abbiano alle proprie dipendenze apprendisti debbono conservare per cinque anni la documentazione relativa all'attività formativa svolta.

Articolo 5

1. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnato al lavoratore.

2. La regione regola le modalità di certificazione dei risultati dell'attività formativa svolta, secondo quanto previsto dall'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

3. Le regioni possono predisporre, anche con il concorso degli enti bilaterali, iniziative per la effettuazione di bilanci di competenze professionali dei lavoratori di cui al presente decreto.

Articolo 6

1. Al fine di promuovere iniziative di formazione professionale per apprendisti, coerenti con le finalità del presente decreto, sono avviate sperimentazioni sulla base degli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale attivando il cofinanziamento comunitario nei limiti delle disponibilità esistenti, fermo restando quanto previsto in materia di agevolazioni contributive all'articolo 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Decreto ministeriale 28 febbraio 2000²²⁶

Articolo 1

1. Il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

2. Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza.

3. Il tutore esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Articolo 2

²²⁶ Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, della legge n. 196 del 24 giugno 1997, recante: "Norme in materia di promozione dell'occupazione" in Gazzetta Ufficiale 11 marzo 2000, n. 59

1. Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
2. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:
 - a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.
3. Il requisito di cui al comma 2, lettera c), del presente articolo non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
4. Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

Articolo 3

1. Le regioni, di concerto con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e con i sindacati dei lavoratori, aderenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative, programmano specifici interventi formativi rivolti ai tutori al fine di sviluppare le seguenti competenze:
 - a) conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
 - b) comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
 - c) gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
 - d) gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
 - e) pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
 - f) valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.
2. I tutori di cui al comma 1, dell'art. 2, del presente decreto sono comunque tenuti a partecipare, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad otto ore, organizzata e finanziata dalle strutture di cui al comma 2, dell'art. 1, del presente decreto nell'ambito delle attività formative per apprendisti.
3. La concessione delle agevolazioni contributive di cui all'art. 16, comma 3, della legge del 24 giugno 1997, n. 196, verrà determinata sulla base di un piano di sperimentazione predisposto di intesa fra il Ministero del lavoro, regioni e parti sociali.

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276²²⁷

TITOLO VI Apprendistato e contratto di inserimento.

Capo I - Apprendistato²²⁸

²²⁷ Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 9 ottobre 2003, n. 235, S.O.)

²²⁸ La Corte costituzionale, con ordinanza 13-28 gennaio 2005, n. 50 (Gazz. Uff. 2 febbraio 2005, n. 5, 1ª Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13, 14, degli artt. da 47 a 59 nonché da 70 a 74; dichiara, inoltre, cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 6.

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 materia²²⁹.

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 o 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.

²²⁹ Vedi, anche, il comma 773 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

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

- 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) 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, di 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 nazionale²³².

5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo²³³.

Articolo 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, compresi i dottorati di ricerca, nonché per

²³² comma aggiunto dall'art. 13, comma 13-bis, D.L. 14 marzo 2005, n. 35, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione

²³³ comma aggiunto dall'art. 23, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, e così modificato per effetto della sentenza della Corte Costituzionale 10 maggio 2010, n. 176

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 anni²³⁴.

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 1 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. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53²³⁵.

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 D.M. 31 maggio 2001 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

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.

53. Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali.

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà 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 a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

²³⁴ Comma così modificato dall'art. 23, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

²³⁵ Comma così modificato dall'art. 23, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

1-bis. I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio²³⁶.

2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è 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 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione²³⁷.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

Decreto ministeriale 10 ottobre 2005²³⁸

Articolo 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Allegato A

Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da ... (soggetto abilitato/autorizzato)	
Nella regione/provincia	
Data di primo rilascio	
Data di ultimo aggiornamento	

Sezione 1

²³⁶ Comma aggiunto dal comma 155 dell'art. 2, L. 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010 ai sensi di quanto disposto dal comma 253 del citato art. 2

²³⁷ Comma così modificato dall'art. 11, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251

²³⁸ Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 2, comma 1, lettera i) (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 3 novembre 2005, n. 256)

1. Informazioni personali

Nome e cognome

ultimo anno frequentato (se abbandonato) _____
anno di frequenza (se in corso) _____
nr. esami sostenuti (se abbandonato o in corso) _____
tirocinio/stage () durata _____
ente/azienda ospitante _____

(*) Da ripetersi per ogni esperienza citata.

4. Esperienze formative (*)

Titolo attività formativa _____
- se ottenuto in apprendistato indicare:
apprendistato per il diritto dovere () _____
apprendistato professionalizzante () _____
apprendistato per l'alta formazione () _____
- indicare se ottenuto in contratto di inserimento () _____
Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____
Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) _____
concluso nel _____
durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____
attestazione/certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico _____
altre attestazioni _____
tirocinio/stage () Durata _____
ente/azienda ospitante _____

(*) Da ripetersi per ogni esperienza citata.

Sezione 2

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004: competenze di base, competenze tecnico-professionali e trasversali. Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004: area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico-socio-economica.

Corte Costituzionale, sentenza 10 maggio 2010, n. 176

nei giudizi di legittimità costituzionale dell'art. 23, commi 1, 2, 3 e 4 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, in legge con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, promossi dalle Regioni Emilia-Romagna, Veneto, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio con ricorsi notificati il 20 ottobre 2008, depositati in cancelleria il 22, il 24, il 28, il 29 ed il 30 ottobre 2008, e rispettivamente iscritti ai nn. 69, 70, 72, 74, 76, 80, 82, 85 e 87 del registro ricorsi 2008.

Visti gli atti di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica del 1° dicembre 2009 il Giudice relatore Alfio Finocchiaro;

uditi gli avvocati Luigi Manzi per le Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Liguria, Lucia Bora per la Regione Toscana, Angelo Pandolfo per le Regioni Piemonte e Marche, Valerio Speciale per la Regione Puglia e l'avvocato dello Stato Paola Palmieri per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1. – Con distinti ricorsi, nove Regioni e, precisamente, Emilia-Romagna (reg. ric. n. 69 del 2008), Veneto (reg. ric. n. 70 del 2008), Liguria (reg. ric. n. 72 del 2008), Toscana (reg. ric. n. 74 del 2008), Basilicata (reg. ric. n. 76 del 2008), Piemonte (reg. ric. n. 80 del 2008), Marche (reg. ric. n. 82 del 2008), Puglia (reg. ric. n. 85 del 2008) e Lazio (reg. ric. n. 87 del 2008) hanno impugnato in via principale, fra l'altro, i commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 23, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, in legge con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nella parte in cui modificano gli articoli 49 e 50 del decreto legislativo 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).

Va premesso che, con atto notificato il 9 gennaio 2009, la Regione Veneto – che era l'unica ad avere impugnato il comma 3 del citato art. 23 – ha rinunciato al ricorso e il

Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, ha accettato tale rinuncia con atto del 24 gennaio 2009.

2. – La Regione Toscana ha promosso questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008, nella parte in cui ha modificato l'articolo 49 del d.lgs. n. 276 del 2003, stabilendo che l'apprendistato professionalizzante non può comunque essere superiore a sei anni, per violazione dell'art. 117 della Costituzione.

La ricorrente osserva che, con la modifica introdotta, viene eliminata la previsione, precedentemente contenuta nell'art. 49 citato, secondo cui l'apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni, con pregiudizio alla possibilità di programmazione e gestione della formazione per contratti di durata inferiore a tale limite, con la conseguenza che l'eliminazione operata incide sulle attribuzioni regionali in materia di formazione professionale, perché, con contratti di breve durata, la formazione non può essere programmata, né assicurata. Per questo la disposizione, che irragionevolmente ha operato la prevista eliminazione, appare costituzionalmente illegittima per violazione dell'art. 117 Cost.

2.1. – Si è costituito in giudizio il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che la questione sia dichiarata inammissibile, non essendo indicato sotto quale profilo verrebbe lesa la competenza regionale, e, in particolare, se la norma censurata incida su materie di legislazione esclusiva o concorrente della Regione.

Nel merito, secondo la difesa dello Stato, la questione sollevata è, comunque, infondata in quanto la norma oggetto di impugnazione consente alle parti sociali – cui risultava già affidata la determinazione della durata del contratto – di stabilire una durata del contratto anche inferiore a due anni se funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo, con la conseguenza che non sarebbe lesa la competenza regionale che, se del caso, può parametrare la propria regolamentazione per i profili di sua competenza al nuovo limite di durata.

3. – Le Regioni Toscana, Piemonte, Marche, Emilia-Romagna, Liguria, Lazio, Puglia, Basilicata hanno sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 2, del decreto-legge n. 112 del 2008, nella parte in cui inserisce il comma 5-ter nell'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003, stabilendo che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non è definita dalle Regioni d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, ma dai contratti collettivi di lavoro, per violazione degli artt. 117, 120, 118 e 39 della Costituzione.

3.1. – Con riferimento all'art. 117 Cost., le Regioni Toscana, Piemonte, Marche, Emilia-Romagna, Liguria, Puglia e Basilicata affermano che la norma in esame assegna alla contrattazione collettiva la funzione di fonte esclusiva, in luogo di quella regionale, anche nella definizione della nozione di formazione aziendale, dei profili formativi, delle modalità di erogazione, della durata della formazione, nel riconoscimento della qualifica professionale e ciò pur in presenza di una compiuta disciplina regionale.

Osservano, poi le ricorrenti che la nuova formulazione dell'articolo 117 Cost. attribuisce la formazione professionale alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni, affidando alle stesse una competenza generale su tutto ciò che attiene agli aspetti

procedere alla loro composizione con «gli strumenti della leale collaborazione o, qualora risulti la prevalenza di una materia sull'altra, (con) l'applicazione del criterio appunto di prevalenza».

Rileva, in particolare, la Regione Puglia che la Corte costituzionale, con la sentenza n. 50 del 2005, ha affermato che in tema di crediti formativi e di qualifiche professionali deve essere assicurato il coinvolgimento delle Regioni, con strumenti opportuni che garantiscano l'esercizio della «leale collaborazione».

La disposizione impugnata, al contrario, non prevede alcuna forma di partecipazione delle Regioni per quanto riguarda le modalità di riconoscimento della qualifica professionale (rimessa esclusivamente alle parti sociali tramite enti bilaterali o atti di autonomia collettiva) e questa omissione si riflette anche sulla disciplina del riconoscimento dei crediti formativi. Infatti, «la qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di formazione professionale (art. 51, d.lgs. n. 276 del 2003). Se, dunque, le Regioni non possono incidere sui criteri di definizione delle qualifiche professionali, questa esclusione si riflette indirettamente sulle modalità di riconoscimento dei crediti stessi, rispetto ai quali la Regione ha un diritto/dovere di «intesa» (ai sensi dell'art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003). In sostanza, l'art. 23, comma 2, della legge n. 133 del 2008 inibirebbe alle Regioni la partecipazione alla definizione di aspetti essenziali della formazione che, al contrario, la Corte costituzionale ritiene debbano vedere l'attiva partecipazione delle stesse.

3.2.1. – Secondo l'Avvocatura dello Stato, invece, se è vero che nell'attuale assetto del mercato del lavoro la disciplina dell'apprendistato si colloca all'incrocio di una pluralità di competenze, esclusive dello Stato (ordinamento civile, ma anche determinazione dei livelli essenziali dell'istruzione e delle norme generali in materia, ove l'apprendistato sia indirizzato all'assolvimento dell'obbligo scolastico), residuali delle Regioni (istruzione e formazione professionale), concorrenti di Stato e Regioni (tutela del lavoro, istruzione), è anche vero che, in alternativa al principio di leale collaborazione, la Corte ha altresì indicato, quale possibile criterio dirimente, quello della prevalenza della materia al fine di fondarne la rispettiva competenza. In tal senso è la sentenza n. 24 del 2007, secondo cui «È pur vero che in materia di apprendistato professionalizzante si è rilevata (anche) una interferenza di materie riguardo alle quali esistono competenze legislative diverse, alla cui composizione provvedono, quando possibile, gli strumenti di leale collaborazione o, qualora risulti la prevalenza di una materia sull'altra, l'applicazione del criterio appunto di prevalenza». In ogni caso, se è vero che, come afferma la Corte costituzionale, le molteplici interferenze di materie diverse non consentono la soluzione delle questioni sulla base di criteri rigidi, tuttavia è vero altresì che «la riserva alla competenza legislativa regionale della materia formazione professionale non può escludere la competenza dello Stato a disciplinare l'apprendistato per i profili inerenti a materie di sua competenza» (sentenza n. 50 del 2005).

In perfetta coerenza con tali principi, la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 23 del decreto-legge 112 del 2008 sarebbe volta a disciplinare, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante, solo la «formazione esclusivamente aziendale», rimettendo per tale limitata ipotesi i profili formativi alla regolamentazione che le è

propria, ovvero a quella collettiva. Nella specie, pertanto, la disposizione censurata inciderebbe su profili strettamente attinenti all'ambito riservato in via esclusiva alla competenza statale – ovvero alla disciplina che i privati datori di lavoro possono impartire all'interno dell'azienda ai propri dipendenti – senza che sia dato ravvisare quelle interferenze con ambiti regionali, con la conseguente insussistenza della violazione delle disposizioni costituzionali richiamate ex adverso ma anche della prospettata violazione del principio di leale collaborazione, considerato che, venendo in rilievo la formazione esclusivamente endo-aziendale, non viene attribuita alle parti sociali e agli enti bilaterali alcuna competenza propria delle Regioni.

Del resto, quanto affermato dalla Corte costituzionale, con la già ricordata sentenza n. 50 del 2005 – secondo cui nella regolamentazione dell'apprendistato la formazione interna e la formazione esterna non appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro – varrebbe ovviamente solo per il canale formativo delineato nell'articolo 49, comma 5, là dove l'operatività del canale sussidiario aperto dal comma 5-ter vale espressamente e tassativamente per la formazione «esclusivamente aziendale» e, dunque, soltanto quando i due profili formativi (interno ed esterno) sono nettamente separati, con la conseguente esclusione di qualsivoglia sconfinamento nell'ambito di competenze regionali. Da un lato, infatti, con il censurato art. 23, comma 2, non si procede ad alcuna modifica della normativa preesistente, restando immutato il comma 5 dell'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003; dall'altro, con l'introduzione del successivo comma 5-ter, si tende a creare un canale parallelo, sommando all'offerta pubblica un'offerta formativa privata in regime di piena sussidiarietà, al solo fine di rendere maggiormente effettiva la formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante.

3.3. – Secondo le Regioni Toscana e Basilicata, il comma 2 impugnato non è conforme neppure all'art. 118 Cost., perché i profili in esame non vengono attratti allo Stato per esigenze di carattere unitario, ma sono sottratti alla potestà regionale per essere affidati alla regolamentazione dei contratti collettivi.

Secondo la Regione Lazio, la norma impugnata viola l'art. 118 Cost. in quanto si pone in contrasto con il regolamento regionale 21 giugno 2007 n. 7 (attuativo della citata legge regionale n. 9 del 2006), le cui previsioni risultano incompatibili con la nuova disciplina statale, perpetrandosi per questo aspetto una ulteriore violazione della competenza normativa regionale, sia sotto il profilo legislativo che regolamentare.

3.3.1. – Per l'Avvocatura dello Stato, una volta riconosciuta la competenza esclusiva dello Stato a disciplinare la materia dell'apprendistato all'interno dell'azienda, o perché si rientra pienamente nella materia dell'ordinamento civile o perché quest'ultima è comunque prevalente, ne discende, quale diretta conseguenza, l'insussistenza di qualsivoglia sconfinamento nell'ambito di competenze regionali quanto al principio di sussidiarietà.

3.4. – Secondo le Regioni Emilia-Romagna e Liguria, la norma di cui all'art. 23, comma 2, si pone altresì in contrasto con l'art. 39 della Costituzione, in quanto il contratto collettivo di lavoro ha efficacia generale solo se il sindacato è registrato e, quindi, data la non attuazione dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo non può avere efficacia generale.

Osservano le due Regioni che la questione si è già posta (non essendo una novità che il legislatore rinvii ai contratti collettivi di lavoro per l'integrazione della propria disciplina) e che, in passato, la Corte costituzionale ha sottolineato l'illegittimità di leggi del genere, e le ha giustificate solo «quando si tratta di materie del rapporto di lavoro che esigono uniformità di disciplina in funzione di interessi generali connessi al mercato del lavoro, come il lavoro a tempo parziale (...), i contratti di solidarietà, la definizione di nuove ipotesi di assunzione a termine» (sent. n. 344 del 1996).

Dal momento che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante di certo non rappresentano una materia che esige una disciplina uniforme per gli interessi del mercato del lavoro, la «delega di funzioni paralegislative» (per usare un'espressione della sentenza n. 344 del 1996) ai contratti collettivi – operata dall'art. 23, comma 2 – costituisce una palese violazione dell'art. 39 Cost. e trasforma i contratti stessi (o gli accordi conclusi in sede di ente bilaterale) in una fonte extra-ordinem.

Poiché attraverso questa violazione si produce una menomazione delle competenze regionali (dato che la Regione viene privata di una potestà normativa che prima aveva, anche in relazione alla formazione aziendale, come risulta dall'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276 del 2003) e poiché si verte in materia di competenza regionale, esisterebbero tutti gli elementi della lesione di competenza indiretta, nel senso che la violazione dell'art. 117, quarto comma, Cost. si determina attraverso la violazione dell'art. 39 Cost. (vengono richiamate le sentenze n. 206 del 2001, punti 15, 16 e 34, n. 110 del 2001, n. 303 del 2003, punto 35, n. 280 del 2004, n. 355 del 1993). Di qui la legittimazione regionale a far valere la violazione dell'art. 39 e, tramite questa, della propria potestà legislativa in materia di formazione professionale. Del resto, già in un'occasione la Corte ha mostrato di non escludere a priori il riferimento all'art. 39 Cost. in un ricorso regionale (sentenza n. 219 del 1984).

3.4.1. – Secondo l'Avvocatura dello Stato la censura è inammissibile, in quanto dalla stessa prospettazione di cui al ricorso regionale non emerge alcuna attinenza tra il parametro costituzionale invocato (art. 39 Cost.) e la lamentata lesione della competenza regionale prefigurata dall'art. 117, quarto comma, Cost. lesione che «costituisce l'oggetto e il limite dell'impugnazione diretta della Regione» (sentenza n. 219 del 1984). In ogni caso, regolando la norma impugnata la sola formazione di carattere strettamente aziendale, non viene attribuita alle parti sociali e agli enti bilaterali alcuna competenza propria delle Regioni.

3.4.2. – Con memoria depositata il 9 novembre 2009, la Regione Toscana lamenta che la norma impugnata vanifica la già esistente normativa della Regione Toscana, che ha disciplinato i profili formativi, la nozione di formazione aziendale, le modalità di erogazione, la durata, il riconoscimento della qualifica professionale.

Con distinte memorie depositate entrambe il 18 novembre 2009, la Regione Liguria e la Regione Emilia-Romagna contestano quanto affermato dall'Avvocatura dello Stato, ossia che non sussisterebbe alcuna attinenza tra il parametro di cui all'art. 39 Cost. e la lamentata lesione della competenza regionale. Infatti, la lesione dell'art. 117 si determina attraverso la lesione dell'art. 39 Cost. Inoltre vi sono profili, quali «le

modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali» e «la registrazione nel libretto formativo» in relazione ai quali la norma impugnata non riguarda propriamente la formazione aziendale.

4. – Le Regioni Piemonte, Marche e Basilicata hanno sollevato questione di legittimità

2. – Riservata a separate pronunce ogni decisione in ordine alle altre censure sollevate dalle stesse Regioni nei confronti della normativa citata, tutti i giudizi vanno riuniti in quanto, avendo ad oggetto questioni analoghe o connesse, ne risulta opportuna la trattazione unitaria.

3. – La Regione Veneto – che è l'unica ad aver proposto questione di legittimità costituzionale del comma 3 dell'art. 23 del decreto-legge n. 112 del 2008 – con atto notificato il 9 gennaio 2009 ha rinunciato al ricorso e il Presidente del Consiglio dei Ministri ha accettato la rinuncia con atto del 24 gennaio 2009.

Il relativo processo va, pertanto, dichiarato estinto per rinuncia.

4. – L'art. 23 del decreto-legge n. 112 del 2008, introduce una serie di modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato.

Il comma 1 di tale articolo ha modificato il testo originario dell'art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003, per il quale la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non poteva essere «inferiore a due anni e superiore a sei», stabilendo che il predetto contratto non può avere una durata «superiore a sei anni», e così eliminando la previsione della durata minima.

La Regione Toscana dubita della legittimità costituzionale della modifica, per violazione dell'art. 117 della Costituzione, in quanto l'eliminazione di un termine minimo di durata inciderebbe sulle attribuzioni regionali in materia di formazione professionale, impedendo la programmazione della formazione stessa.

Il Presidente del Consiglio dei ministri, nel costituirsi in giudizio, ha eccepito l'inammissibilità della questione proposta, per non avere la ricorrente precisato se la norma censurata incida su materia di competenza esclusiva o concorrente della Regione, nonché la sua infondatezza nel merito, dal momento che la norma impugnata consente alle parti di stabilire una durata del contratto anche inferiore a due anni se funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo.

4.1. – La questione è ammissibile – dovendo ritenersi che la Regione abbia implicitamente invocato la propria competenza esclusiva in tema di formazione professionale – ma non è fondata.

La norma oggi impugnata consente alle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro la conclusione di contratti di apprendistato di durata fino a sei anni, laddove la precedente consentiva tali contratti solo se fossero stati di durata compresa fra i due e i sei anni. La legge non riduce automaticamente i tempi della formazione professionale, ma attribuisce la facoltà, prima non consentita, di concludere contratti fino a due anni, senza eliminare la possibilità di concluderne anche di durata superiore. Saranno dunque le parti sociali – cui risultava già affidata la determinazione della durata del contratto – a stabilirne una anche inferiore a due anni se funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo. Vi sono, infatti, figure professionali per le quali un contratto di apprendistato di durata inferiore ai due anni può considerarsi sufficiente.

Non è tuttavia lesa la competenza delle Regioni, le quali possono, come prima, contribuire alla disciplina della formazione professionale, dettando norme che prevedano, per il conseguimento di determinate qualifiche professionali, una durata del rapporto non inferiore a due anni.

Non va, infatti, dimenticato che da quando, con decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59), sono stati istituiti i servizi regionali per l'impiego, tra loro coordinati nell'ambito del "sistema informativo lavoro" (SIL), le Regioni esercitano importanti funzioni di programmazione, monitoraggio e verifica nell'ambito del mercato del lavoro di rispettiva competenza e, quindi, anche sui contratti di apprendistato. Questa situazione è stata presa in considerazione nell'ambito del d.lgs. n. 276 del 2003 che, da un lato, ha previsto un incisivo coinvolgimento delle Regioni per quel che riguarda la stessa definizione di «libretto formativo del cittadino» (art. 2, comma 1, lettera i, d.lgs. n. 276 del 2003, sulla base del quale è stato emanato il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005, recante «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i») e, dall'altro lato, all'art. 51, dopo aver stabilito che «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» (comma 1), ha precisato che le Regioni devono partecipare alla definizione delle modalità di riconoscimento dei suddetti crediti formativi (comma 2).

Su tali funzioni regionali il decreto-legge n. 112 del 2008 non ha influito ed esso, anzi, si può dire le abbia date per acquisite, come si desume sia dal fatto che, con riferimento al nuovo "canale" di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante introdotto dal comma 5-ter dell'art. 49, si è richiamata tout court la registrazione nel libretto formativo (che, a sua volta, per la mansione svolta, rinvia alla qualifica SIL), sia dalla circostanza che l'art. 40, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008 ha modificato l'art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), in materia di avviamento al lavoro dei disabili, proprio nel senso di valorizzare la necessità di «assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro» e di potenziare il coinvolgimento delle Regioni in materia, attraverso lo strumento dell'intesa (potenziamento che è divenuto ancora più incisivo dopo l'ulteriore modifica del suddetto comma 6 ad opera dell'art. 6, comma 5, della legge 23 luglio 2009, n. 99).

5. – L'art. 23, comma 2, del decreto-legge n. 112 del 2008 ha aggiunto all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003 il seguente comma: «5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo».

Questa disposizione – che dichiara inoperante la previsione del precedente comma 5 dello stesso articolo per il quale «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 di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale» – è stata impugnata dalle Regioni Toscana, Piemonte, Marche, Emilia-Romagna, Liguria, Lazio, Puglia, Basilicata per violazione: a) dell'art. 117 Cost. in quanto non prenderebbe in considerazione le strette interrelazioni che vi sono tra l'aspetto della formazione pubblica e quello della formazione interna, delle quali occorre tenere conto, come rilevato dalla sentenza n. 50 del 2005 di questa Corte; b) dell'art. 120 Cost. e del principio di leale collaborazione, in quanto, quando sussiste – come nella specie – un'interferenza di materie, riguardo alle quali esistono competenze legislative diverse, è necessario procedere alla loro composizione con gli strumenti della leale collaborazione; c) dell'art. 118 Cost., non sussistendo alcuna esigenza di carattere unitario che imponga una disciplina statale dell'apprendistato professionalizzante all'interno dell'azienda, che lo sottragga alla potestà regionale per affidarlo alla regolamentazione dei contratti collettivi; d) nonché dell'art. 39 Cost. in quanto il contratto collettivo di lavoro ha efficacia generale solo se il sindacato è registrato e, quindi, data la non attuazione dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo non può avere efficacia generale.

6. – Con riferimento alla violazione dell'art. 117 Cost., le Regioni Toscana, Piemonte, Marche, Emilia-Romagna, Liguria, Puglia e Basilicata affermano che la norma in esame assegna alla contrattazione collettiva la funzione di fonte esclusiva, in luogo di quella regionale, anche nella definizione della nozione di formazione aziendale, senza tenere presente che la norma costituzionale attribuisce la formazione professionale alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni, affidando alle stesse una competenza generale su tutto ciò che attiene agli aspetti formativi, non operando alcuna distinzione tra formazione pubblica esterna e formazione privata aziendale. La nuova normativa accredita invece la possibilità che la formazione sia «esclusivamente aziendale» e, con riferimento all'atteggiarsi in questo modo della formazione relativa all'apprendistato, rimette «integralmente» ai contratti collettivi – siano essi nazionali, territoriali o solo aziendali – o agli enti bilaterali – organismi privati istituiti dalla contrattazione collettiva – la definizione dei «profili formativi»; assegnando alla contrattazione collettiva il compito di definire la nozione di formazione aziendale e, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Tuttavia la norma non tiene conto delle strette interrelazioni che vi sono tra l'aspetto della formazione esterna, da ricondurre ai profili «pubblicistici» dell'istituto e soggetta alla competenza delle Regioni, e quello della formazione interna, che attiene al rapporto contrattuale ed è rimessa alla competenza statale, come rilevato dalla sentenza n. 50 del 2005 di questa Corte, la quale ha affermato la conformità a Costituzione di alcune disposizioni normative del d.lgs. n. 276 del 2003 sopra richiamato, con riguardo all'apprendistato professionalizzante, proprio per la previsione del coinvolgimento delle Regioni (chiamate a stipulare un'intesa con le associazioni di datori e prestatori di lavoro) nella regolamentazione dei profili formativi, con la conseguenza che la soluzione dovrebbe essere di segno contrario, in mancanza di tale coinvolgimento.

Rileva, in particolare, la Regione Lazio che la norma impugnata incide direttamente sul contenuto della disciplina già dettata con la legge regionale 10 agosto 2006, n. 9 (Disposizioni in materia di riforma dell'apprendistato), la quale: a) prevede che i profili

regionale previo accordo con le associazioni di categoria (art. 2); b) fornisce la
ale, stabilendo contestualmente le modalità formale interna (art. 5).

Secondo la difesa dello Stato, invece, la dis
con il disegno costituzionale in materia, in quanto la formazione professionale che la
Costituzione riserva alle Regioni è esclusivam ente quella pubblica o esterna (sentenza n.
50 del 2005), mentre quella che si svolge all'interno dell' azienda rientra nella materia
, Cost., sottratta alla regolamentazione

ra risulti la preval enza di una materia

del criterio appunto di pr
evulcan" (sentenza n. 24 del
in tema di crediti formativi e di qualifica
convegimento dalla Rfa goni, con elementi
"tutte collaborazioni" (sentenza n. 50 del
contratto, non prevede alcuna forma di
23, comma 2, del d
sentenza legge n. 112 del
riscepolazione alla de
frizione di aspetti essenziali della
« ritenute debbaro vedere l'ativa
di pluralità di competenze (esclusive «
« al principio di leale
tale criterio dimensionale, quello della
la rispettiva competenza (sentenza n. 24 del
ne di cui al comma 2 dell'art.
volta a disciplinare, nell'ambito del
ta, solo la formazione esclusivamente
tata ipotesi, i profili esam
avvi alla regolamentazione
tutte collaborazioni, giacché,
verendo in considerazione la
era attribuita alle parti sociali e agli
anza propria delle Regioni. Ne
discipline (sentenza n. 24 del

qualsivoglia sconfinamento nell'ambito di competenze regionali. Da un lato, infatti, con il censurato art. 23, comma 2, non si procede ad alcuna modifica della normativa preesistente, il comma 5 dell'art. 49 d.lgs. n. 276 del 2003 restando immutato; dall'altro, con l'introduzione del successivo comma 5-ter, si tende a creare un canale parallelo, sommando all'offerta pubblica un'offerta formativa privata in regime di piena sussidiarietà, al solo fine di rendere maggiormente effettiva la formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante.

8. – La questione è fondata nei limiti di seguito precisati.

La formazione aziendale, come ritenuto dalla citata sentenza di questa Corte n. 50 del 2005, «rientra nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile». Peraltro, nella pronuncia si afferma altresì che «se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, non è men vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto», con la conseguenza che «occorre perciò tener conto di tali interferenze».

Interferenze che sono correlative alla naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione – la cui disciplina è di competenza concorrente – per l'eventuale conseguimento di titoli di studio.

Nella specie, di tali interferenze non si è tenuto conto e ciò determina l'illegittimità costituzionale della norma – per contrasto con gli artt. 117 e 120 Cost. nonché con il principio di leale collaborazione – in primo luogo con riguardo alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi» dal momento che siffatta inapplicabilità finisce per rendere inoperante, senza alcun ragionevole motivo, il principio enunciato nel primo periodo del comma 5, secondo cui «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», nel rispetto di criteri e principi direttivi successivamente enunciati, nonché, per l'effetto, della legislazione regionale intervenuta, o che potrebbe intervenire, ai sensi della disposizione citata, come rilevato dalla Regione Lazio, che fa riferimento alla propria legge regionale 10 agosto 2006, n. 9 (Disposizioni in materia di riforma dell'apprendistato).

Inoltre, si pone in contrasto con la suddetta scelta di lasciare inalterato il quadro complessivo della disciplina del settore (e, in particolare, gli artt. 51 e 53 del d.lgs. n. 276 del 2003) l'abolizione delle competenze regionali in materia di controllo circa il quantum minimo della formazione (art. 50, comma 5, lett. a, del d.lgs. n. 276 del 2003), quanto all'effettiva attuazione dell'obbligo formativo (art. 50, comma 5, lett. e, del d.lgs. n. 276 del 2003) nonché in materia di certificazione dell'avvenuta formazione (art. 50, comma 5, lett. c e d, del d.lgs. n. 276 del 2003)

Infatti, come già si è detto, la nuova disciplina non ha inciso sulle funzioni già svolte dalle Regioni in materia di mercato del lavoro, sulla base della normativa antecedente il d.lgs. n. 276 del 2003, né ha modificato la disciplina contenuta in tale ultimo decreto a proposito del libretto formativo e dei crediti formativi conseguenti allo svolgimento del contratto di apprendistato che attribuiscono un ruolo incisivo alle Regioni, nell'ambito del SIL. Del resto, ciò è finalizzato ad assicurare che i profili formativi siano coerenti con l'istituendo Repertorio delle professioni che definirà gli standard minimi nazionali (in base a quanto previsto dall'art. 52 del d.lgs. n. 276 del 2003), onde assicurare una migliore attuazione alla decisione 2241/2004/CE del 15 dicembre 2004 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione europea, inerente la definizione di un «Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass» e favorire, così, una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, come ribadito anche dal Consiglio dell'Unione europea e dai rappresentanti dei Governi degli Stati nella Conclusione 24 gennaio 2009, n. 2009/C18/04.

In conseguenza, occorre parimenti dichiarare l'illegittimità costituzionale della norma de qua limitatamente alla parola «integralmente», la quale rimette esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro o agli enti bilaterali i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, nonché alle parole, riferite ai contratti collettivi e agli enti bilaterali, secondo le quali essi «definiscono la nozione di formazione aziendale e».

Le suindicate espressioni, infatti, escludendo l'applicazione del precedente comma 5, sono anch'esse lesive dei suddetti parametri costituzionali, perché si traducono in una totale estromissione delle Regioni dalla disciplina de qua. Esse, anzi, appaiono particolarmente lesive in quanto la definizione della nozione di formazione aziendale costituisce il presupposto della applicazione della normativa di cui si tratta e il fatto che lo Stato abbia stabilito come tale definizione debba avvenire e, quindi, implicitamente come vada definita la formazione esterna (di competenza regionale), denota che esso si è attribuito una “competenza sulle competenze” estranea al nostro ordinamento.

Infatti, così come le Regioni non possono, nell'esercizio delle proprie competenze, svuotare sostanzialmente di contenuto la competenza statale – come è stato sottolineato, in materia di apprendistato, fra l'altro, nella sentenza n. 418 del 2006 – analogamente non è ammissibile riconoscere allo Stato la potestà di comprimere senza alcun limite il potere legislativo regionale.

Nella specie lo Stato si è unilateralmente attribuito il potere di disciplinare le fonti normative per identificare il discrimine tra formazione aziendale (la cui disciplina gli spetta) e formazione professionale extra aziendale (di competenza delle Regioni), escludendo così qualsiasi partecipazione di queste ultime.

In sintesi, anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa, sicché il testo del comma 5-ter in oggetto, a seguito delle disposte dichiarazioni di illegittimità costituzionale, risulta essere il seguente: «In caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori

di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo». Esso va comunque letto nell'ambito del sistema normativo nel quale si inserisce, così come sopra ricostruito.

9. – Secondo le Regioni Toscana e Basilicata, il comma 2 impugnato non trova giustificazione neppure ai sensi dell'art. 118 Cost., perché i profili in esame non vengono attratti allo Stato per esigenze di carattere unitario, ma sono sottratti alla potestà regionale per essere affidati alla regolamentazione dei contratti collettivi.

Per la Regione Lazio, la norma impugnata viola l'art. 118 Cost., in quanto si pone in contrasto con il regolamento regionale 21 giugno 2007, n. 7 (attuativo della citata legge regionale n. 9 del 2006) le cui previsioni risultano incompatibili con la nuova disciplina statale, perpetrando per questo aspetto una ulteriore violazione della competenza normativa regionale, sia sotto il profilo legislativo che regolamentare.

Secondo l'Avvocatura dello Stato, invece, una volta riconosciuta la competenza esclusiva dello Stato a disciplinare la materia dell'apprendistato all'interno dell'azienda, o perché si rientra pienamente nella materia dell'ordinamento civile o perché quest'ultima è comunque prevalente, ne discende, quale diretta conseguenza, l'insussistenza di qualsivoglia sconfinamento nell'ambito di competenze regionali quanto al principio di sussidiarietà.

10. – Le Regioni Emilia-Romagna e Liguria deducono che l'art. 23, comma 2, impugnato violerebbe anche l'art. 39 Cost., in quanto, attesa l'inattuazione della richiamata norma costituzionale, la delega di funzioni paralegislative (sentenza n. 344 del 1996) – tramite la norma censurata – ai contratti collettivi, trasforma questi ultimi in una fonte extra-ordinem, determinando una menomazione delle competenze regionali. Secondo le ricorrenti, vertendosi in materia di competenza regionale, esistono tutti gli elementi della lesione di competenza indiretta, nel senso che la violazione dell'art. 117, quarto comma, Cost. si determina attraverso la violazione dell'art. 39 Cost., con la conseguente legittimazione regionale a far valere tale violazione e, tramite questa, quella della propria potestà legislativa in materia di formazione professionale.

Secondo l'Avvocatura dello Stato, la censura è inammissibile, in quanto dalla stessa prospettazione di cui al ricorso regionale non emerge alcuna attinenza tra il parametro costituzionale invocato (art. 39 Cost.) e la lamentata lesione della competenza regionale prefigurata dall'art. 117, quarto comma, Cost., che «costituisce l'oggetto e il limite dell'impugnazione diretta della Regione» (sentenza n. 219 del 1984). In ogni caso, regolando la norma impugnata la sola formazione di carattere strettamente aziendale, non viene attribuita alle parti sociali e agli enti bilaterali alcuna competenza propria delle Regioni.

Con distinte memorie depositate entrambe il 18 novembre 2009, la Regione Liguria e la Regione Emilia-Romagna contestano quanto affermato dall'Avvocatura dello Stato, ossia che non sussisterebbe alcuna attinenza tra il parametro di cui all'art. 39 Cost. e la

lamentata lesione della competenza regionale. Infatti, la lesione dell'art. 117 Cost. si determina attraverso la lesione dell'art. 39 Cost. Inoltre vi sono profili, quali «le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali» e «la

educativo-formativo e mercato del lavoro nei settori dell'alta formazione. La conseguenza è – secondo l'Avvocatura – che non è ravvisabile alcuna invasione di competenze regionali né tanto meno del principio di leale collaborazione, ove si consideri che, con la disposizione censurata, resta fermo il potere della Regione di intervenire in qualsiasi momento a regolamentare l'istituto sulla base delle potestà ad essa riconosciute dall'art. 50, comma 3, prima parte, del d.lgs. n. 276 del 2003.

12.1. – La questione non è fondata.

12.2. – Essa si basa sull'erroneo presupposto interpretativo per il quale la disposizione censurata imporrebbe, per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione, la messa a punto di apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Tale lettura non è in alcun modo confortata dalla formulazione della disposizione in oggetto. Lo Stato, infatti, indicando uno strumento per ovviare all'eventuale assenza di regolamentazione regionale, ha permesso di dar luogo effettivamente ai contratti di apprendistato di alta formazione in quelle Regioni ove ancora non sia stata posta una disciplina in tal senso, peraltro con una regolamentazione ispirata a criteri di ragionevolezza (convenzione tra datori di lavoro e Università). Nulla impedisce, poi, alle Regioni di legiferare, riappropriandosi della propria competenza in tema di formazione. L'espressione «in assenza di regolamentazioni regionali» va infatti interpretata come se equivalesse a «fino all'emanazione di regolamentazioni regionali».

Così facendo lo Stato ha introdotto una norma “cedevole”, cioè una disposizione destinata a perdere efficacia nel momento in cui la Regione eserciti il proprio potere legislativo.

Tale potere dello Stato è legittimo, in considerazione del contesto in cui è stato previsto.

Pertanto, non è ravvisabile alcuna lesione delle competenze regionali, in quanto le Regioni possono far venire meno, in qualsiasi momento, l'operatività della norma statale, dettando una disciplina in materia di apprendistato di alta formazione (per la parte di rispettiva competenza, cui si riferisce l'art. 23, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008, attualmente censurato).

per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi;

riservata a separate pronunce la decisione delle restanti questioni di legittimità costituzionali, sollevate dalle Regioni Emilia-Romagna, Veneto, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio con i ricorsi indicati in epigrafe,

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 23, comma 2, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la

competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nella parte in cui modifica l'articolo 49 del decreto legislativo 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), limitatamente alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi», «integralmente» e «definiscono la nozione di formazione aziendale e»;

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 1, del citato decreto-legge n. 112 del 2008, sollevata, in riferimento all'art. 117 della Costituzione, dalla Regione Toscana, con il ricorso indicato in epigrafe;

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008, sollevata, in riferimento agli articoli 117, 118 e 120 della Costituzione, dalle Regioni Piemonte, Marche e Basilicata, con i ricorsi indicati in epigrafe;

dichiara estinto il processo relativo al ricorso proposto dalla Regione Veneto quanto alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 3, del decreto-legge n. 112 del 2008.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 10 maggio 2010.

CCNL Turismo 27 luglio 2007

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

Il capo I del titolo IV del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

CAPO I – DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Articolo ...

(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.

DURATA

Articolo ...

(1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

inquadramento finale durata (mesi)

2, 3, 4 48

5, 6s 36

6 24

(2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

NUMERO DI APPRENDISTI

Articolo ...

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) 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.

(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di

apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo ...

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo ...

(1) L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Articolo ...

(1) Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

(2) Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto".

(3) Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;
- docente (titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore) in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnicoprofessionale;
- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol;
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBNT o analoga certificazione prevista dalle normative pubbliche.

CONFORMITA'

Articolo ...

(1) Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si impegnano ad intervenire congiuntamente presso le regioni e le province autonome al fine di garantire uniformità nel recepimento delle linee guida dettate dal presente accordo in materia di apprendistato.

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Articolo ...

(1) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

(2) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

(3) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Articolo ...

(1) Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

(2) L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa decorre dal 1° luglio 2009.

Articolo ...

(1) Sono abrogati gli articoli 161, 196, 197, 251, 252, 296, 297, 393 e 415 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Articolo ...

(1) Sono fatti salvi i contenuti degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003.

NORMA TRANSITORIA

Articolo ...

(1) Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL Turismo 19 luglio 2003.

CCNL Turismo 20 febbraio 2010

Regolamento apprendistato professionalizzante settore turismo.

Premesso che:

- l'apprendistato nel settore Turismo rappresenta un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- l'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" che, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, ha previsto il riordino dei rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'apprendimento in azienda e, in particolare, l'apprendistato quale strumento formativo che contribuisce alla produttività e qualità del lavoro anche nella prospettiva di una formazione superiore che integra formazione e lavoro;

- il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 ha dato attuazione alle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;
- l'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha previsto che "la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante é 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" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate";
- l'articolo 23, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modifiche, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha introdotto all'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 5 ter che stabilisce che "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo";
- l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha innovato la disciplina dell'apprendistato attivando l'apprendistato professionalizzante.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di attuare quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Le disposizioni di cui alla presente intesa saranno applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione (articolo 48, decreto legislativo n. 276 del 2003) e per l'apprendistato di alta formazione (articolo 50, decreto legislativo n. 276 del 2003).

Articolo 1

(1) La formazione aziendale, secondo quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è la formazione svolta secondo i criteri ed i requisiti stabiliti nel presente regolamento.

(2) Il presente regolamento costituisce un "sistema minimo standard di regole" per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di formazione esclusivamente aziendale, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle proprie esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli enti bilaterali del turismo.

(3) La integrale applicazione delle disposizioni del CCNL Turismo 27 luglio 2007 ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza

complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente regolamento.

Articolo 2

(1) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e

Articolo 4

(1) L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione al livello di inquadramento, con le seguenti modalità:

- 120 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;
- 100 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;
- 80 ore medie annue per il livello sesto.

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 3, del presente regolamento.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

Articolo 5

(1) Gli articoli seguenti identificano, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa certificazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

(3) Per tutto quanto non è previsto nel presente regolamento si applicano le norme del CCNL Turismo 27 luglio 2007.

(4) Le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano a partire dal 1° gennaio 2010 e, in quanto applicabili, si rivolgono anche agli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo.

Articolo 6

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento alle aziende alberghiere, ai porti e agli approdi turistici (articolo 1, comma 1, punti I e VII CCNL Turismo 19 luglio 2003), ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta (articolo 1, comma 1, punto II CCNL Turismo 19 luglio 2003) e ai rifugi alpini (articolo 1, comma 1, punto VIII CCNL Turismo 19 luglio 2003), in attesa di definire i profili formativi, fermo restando quanto previsto dal presente regolamento, con particolare riferimento alla durata della formazione, sono confermate le indicazioni recate dall'Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007, per le quali l'esplicitazione del percorso formativo potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili di seguito

elencati, così come delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.

Articolo 7
(omissis)

Articolo 8
(omissis)

Articolo 9
(omissis)

Ministero del lavoro, circolare 28 aprile 1955, n. 153 bis²³⁹

Definizione dell'apprendistato

L'art. 2 della legge 19 gennaio 1955 definisce l'apprendistato come "uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad, impartire e 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 nella impresa medesima".

Il legislatore ha ritenuto necessario dettare la definizione del rapporto di apprendistato allo scopo non di dare una definizione scientifica di esso - appartenendo tale compito alla dottrina - ma di chiarirne e metterne in evidenza i caratteri peculiari per gli effetti che la legge determina nella disciplina da essa dettata.

1. Rapporto di insegnamento e apprendistato

Non si ritiene inopportuno a tale riguardo accennare agli elementi distintivi che caratterizzano l'istituto del rapporto di insegnamento, che dà luogo alla figura giuridica dell'allievo, da quello del rapporto di apprendistato, o di tirocinio, che dà luogo alla figura giuridica dell'apprendista.

Nel rapporto di insegnamento, oggetto del contratto è la sola prestazione del maestro - che può essere gratuita o anche retribuita - diretta alla formazione professionale dell'allievo, cosicché il lavoro di costui non è giuridicamente dedotto in contratto come prestazione, ma scaturisce naturalmente come condizione di fatto perché l'insegnamento possa attuarsi.

Il rapporto di apprendistato invece è un rapporto bilaterale e a titolo oneroso, nel quale ricorrono due prestazioni d'opera giuridicamente correlative e principali - la prestazione di insegnamento da una parte e la prestazione di energia lavorativa dall'altra - ciascuna delle quali funziona reciprocamente da controprestazione.

Nel rapporto di apprendistato l'insegnamento non è solo fine a sé stesso, ma si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e corrisponde quindi anche allo scopo di trarre dalla prestazione dell'apprendista una utilità per l'imprenditore, utilità che è crescente in relazione alla progressiva formazione professionale dell'apprendista.

Deve dedursene pertanto, e la definizione data dalla legge esprime esattamente tali concetti, che il rapporto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro.

La dizione della legge è anche conforme all'espressione usata dall'art. 2134 del codice civile che, parlando del tirocinio (o apprendistato), accenna alla specialità del rapporto, ma lo considera e classifica fra i rapporti di lavoro perché ad esso rende applicabili tutte le disposizioni dettate nella precedente sezione III riguardanti il rapporto di lavoro, con la sola condizione che siano compatibili con la sua specialità. E questa consiste appunto nella esistenza delle caratteristiche proprie del rapporto puro e semplice di lavoro e di quelle dell'insegnamento pratico e complementare, necessario perché l'apprendista diventi un lavoratore qualificato.

Da detta specialità consegue la particolare disciplina dettata dalla legge la quale in effetti può riassumersi come rivolta alla regolamentazione delle due manifestazioni sotto cui si presenta l'apprendistato: come espressione di lavoro subordinato e come formazione professionale dell'apprendista.

²³⁹ Disciplina dell'apprendistato

2. Apprendistato ed altre forme di lavoro giovanile

L'apprendistato va anche distinto da quei rapporti di lavoro nei quali la prestazione è data normalmente da giovani lavoratori nei quali, a causa della particolare circostanza della loro età e della loro inesperienza,

2. Esame psico-fisiologico

L'art. 5 prevede, nelle località dove esistono Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero, la facoltà, da parte del competente Ufficio di Collocamento di disporre un esame psico-fisiologico dell'aspirante apprendista. La norma ha un contenuto ed una finalità distinti da quelli di cui al precedente art. 4. Essa infatti tende a fare accertare, per mezzo dell'esame predetto, le attitudini dell'aspirante apprendista al particolare lavoro al quale egli stesso ha chiesto di essere avviato e non esclude, in caso negativo, l'assunzione. L'esame di cui trattasi non riguarda, come nel caso dell'art. 4, l'accertamento delle condizioni fisiche dell'apprendista ai fini della occupazione cui verrà destinato, accertamento che è obbligatorio e generale, ma l'accertamento delle attitudini dell'aspirante al lavoro cui egli intenderebbe di avviarsi.

Nel primo caso l'accertamento medico negativo impedisce l'assunzione; nel secondo invece non la esclude e ciò in omaggio ad un principio di libertà, secondo il quale, quando sia assicurato, secondo il precedente art. 4, che le condizioni fisiche dell'aspirante glielo consentano, non può vietarsi allo stesso, e contro la sua volontà, l'avviamento ad un determinato genere di lavoro, anche se questo non dovesse apparire, secondo il risultato dell'esame psico-fisiologico, il più confacente con le attitudini dell'aspirante apprendista.

Trattandosi poi, nel caso presente, di esame disposto di ufficio presso i Centri di orientamento professionale, la legge espressamente dichiara che tanto l'accertamento quanto le certificazioni relative sono gratuite.

Ma devesi rilevare l'importanza della norma contenuta nell'art. 5 che mira ad sperimentare nuovi ed interessanti indirizzi legislativi di tutela delle classi lavoratrici al fine di tentare di avviare i singoli lavoratori verso quelle diverse occupazioni alle quali essi tendenzialmente, per le loro naturali attitudini, sono portati.

3. Età dell'apprendista

L'art. 6 stabilisce i limiti minimi e massimi di età degli aspiranti apprendisti ai fini della loro assunzione con tale qualifica. Tali limiti vanno da un minimo di 14 anni ad un massimo di 20 anni.

Il limite minimo è stabilito in conformità alle precedenti norme della legge generale di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, che appunto fanno divieto di adibire al lavoro i fanciulli minori degli anni 14.

Per quanto riguarda il limite massimo è opportuno ricordare che il regio decreto-legge 21 settembre 1938, n. 1906, ne demandava la determinazione relativa ai contratti collettivi di lavoro; la nuova legge invece fissa espressamente e tassativamente tale limite all'età di 20 anni compiuti.

I contratti collettivi, per la maggior parte stabiliscono a 18 anni l'età massima degli apprendisti ai fini dell'assunzione, ma vi sono anche contratti collettivi che prevedono limiti massimi superiori ai 20 anni. Così è ad esempio nel Contratto collettivo nazionale di lavoro del 30 settembre 1950 per i lavoratori dipendenti da aziende commerciali; nel Contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 gennaio 1952 per i lavoratori dipendenti dalle aziende della ceramica; nel Contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 dicembre 1950 per i lavoratori dipendenti dalle industrie tessili, ecc.

E' ovvio che con l'entrata in vigore della legge questi limiti fissati dai contratti collettivi di lavoro debbono ritenersi automaticamente ridotti a quelli prescritti dalla legge stessa.

La legge poi, fa salvi le limitazioni di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Per queste ultime disposizioni occorre perciò fare riferimento alla legge 26 aprile 1934, n. 653, che è attualmente in vigore, ma la norma dell'art. 6 non ha di proposito richiamato gli estremi di detta legge intendendo così riferirsi a tutte le norme di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli vigenti attualmente o che saranno emanate in futuro, in aggiunta o a modifica di queste.

Durata dell'apprendistato

1. Limite massimo

La legge ha voluto stabilire, a tutela degli apprendisti, dei limiti massimi alla durata dell'apprendistato ad evitare eventuali abusi da parte di taluni imprenditori.

Poiché tale durata del periodo di apprendistato non può essere stabilita dalla legge in modo uniforme per tutte le categorie e settori produttivi, la determinazione relativa, per categorie professionali, è demandata ai contratti collettivi di lavoro.

La legge però ha voluto determinare il limite massimo assoluto di 5 anni oltre il quale non può, in nessun caso, perdurare il periodo di apprendistato.

Detto limite è stato dal legislatore ritenuto sufficiente perché l'apprendista possa raggiungere la qualificazione relativa. Esso, come è stato fatto presente nelle discussioni parlamentari, è conforme al periodo massimo che risulta stabilito dalla generalità delle legislazioni vigenti negli altri Stati.

Risulta che in qualche caso, in verità eccezionale, i contratti collettivi prevedono una durata massima superiore ai 5 anni, come ad esempio il Contratto collettivo nazionale 27 ottobre 1949, successivamente rinnovato, per l'industria grafica e affini che alla "Parte quinta - norme tecniche speciali per gli incisori di musica" stabilisce la durata dell'apprendistato in 7 anni.

Con l'entrata in vigore della legge anche tali superiori durate debbono automaticamente intendersi ridotte al limite massimo di 5 anni.

2. Cumulabilità dei periodi di servizio

Agli effetti del computo della durata massima dell'apprendistato la legge stabilisce la cumulabilità dei periodi di servizio prestati dallo stesso apprendista presso più datori di lavoro, purché essi si riferiscano alle stesse attività e non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno.

Il regio decreto-legge 21 settembre 1938, n. 1906, disponeva anch'esso il cumulo dei diversi periodi di apprendistato, ma demandava la determinazione della durata delle interruzioni ai contratti collettivi.

Eventuali clausole di contratti che stabilissero, ai fini del cumulo, interruzioni, tra un periodo e l'altro di servizio, di durata inferiore non possono più avere efficacia con la nuova legge, atteso il favore usato da questa verso gli apprendisti.

Si ha motivo di ritenere, tuttavia, che neanche quelle clausole che ammettessero interruzioni di durata maggiore possono spiegare più efficacia nonostante siano più favorevoli ai lavoratori, perché la dizione della legge al riguardo è tassativa.

3. Periodo di prova

L'art. 9 dà facoltà alle parti di convenire un periodo di prova e per la disciplina relativa fa rinvio all'art. 2096 del codice civile.

Tale norma dispone che, salvo diversa determinazione dei contratti collettivi, l'assunzione dei lavoratori per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Il periodo di prova consiste nell'esperimento del lavoro per il quale il lavoratore è assunto; esso costituisce un diritto e un dovere per ciascuna delle parti contraenti nel senso che l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono tenuti rispettivamente a consentire ed a fare tale esperimento.

Data la natura sperimentale della prova, consegue che durante tale periodo, e a meno che la prova non sia stabilita per un tempo minimo necessario, ciascuna delle parti è libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che ci sia recesso, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo prestato si computa nell'anzianità del lavoratore.

Di massima tutti i contratti collettivi regolano il periodo di prova e ne determinano la durata. Quando i contratti collettivi non contengono per l'apprendistato particolari disposizioni sul periodo di prova, si ritiene che si possa fare riferimento per tale istituto alle clausole dettate dallo stesso contratto per gli altri lavoratori.

La legge però dispone per gli apprendisti che il periodo di prova non può eccedere la durata di due mesi.

Eventuali maggiori durate che fossero stabilite in contratti collettivi debbono perciò ritenersi, per gli apprendisti, ridotte di diritto ai limiti di legge. Nei casi in cui i contratti collettivi prevedono, nell'interesse degli apprendisti - per quei lavori di natura tecnica che richiedono particolare perizia o per motivi indipendenti dalla volontà o diligenza dell'apprendista - la possibilità di un rinnovo del periodo di prova le clausole relative continuano ad avere vigore, semprechè si tratti di rinnovo del periodo e questo nuovo periodo non sia di durata superiore a due mesi.

Quanto sopra perché, nel disporre il termine di due mesi, il legislatore ha voluto solo evitare che datori di lavoro poco scrupolosi continuino a mantenere in prova per un tempo illimitato i giovani apprendisti allo scopo di eludere le norme vigenti sul rapporto di lavoro comune.

Il che è da escludere nei casi di rinnovo che sia ammesso e regolato dai contratti collettivi di lavoro.

Orario di lavoro e lavoro notturno

1. Orario di lavoro

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

La legge in esame, come rilevasi, si discosta per gli apprendisti - in considerazione della giovane età di detti lavoratori e della speciale natura del rapporto di apprendistato - dalla legge generale vigente sull'orario di lavoro (regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692). Un primo rilievo va notato a proposito dell'uso della congiunzione "e" nella legge in esame al posto della "o" usata dalla legge generale nel rapporto tra l'orario giornaliero e quello settimanale.

Nella legge in esame si richiedono tutte e due le condizioni e non disgiuntamente come nella legge generale. In altri termini mentre, secondo il regio decreto-legge n. 692, è ammissibile l'ipotesi che l'orario di lavoro settimanale di non più di 48 ore sia distribuito in modo che in qualche giorno della settimana l'orario giornaliero superi le 8 ore, nella legge in esame non solo l'orario settimanale non può superare le 44, ma neanche quello giornaliero può superare le 8 ore.

Altro rilievo, sempre nei confronti della legge generale, è che, a differenza di questa che porta il limite massimo a 48 ore, per gli apprendisti la legge in esame riduce detto limite a 44 ore.

Prevedibilmente il legislatore ha voluto così intendere che l'apprendista sia lasciato in

1. Obblighi inerenti agli scopi del rapporto di lavoro

In primo luogo la legge pone al datore di lavoro degli obblighi particolari che ineriscono allo speciale rapporto di tirocinio: curare cioè che il giovane lavoratore assunto sia messo in condizioni di apprendere il mestiere, rendendo effettivo l'addestramento pratico e informando periodicamente i familiari dell'apprendista sui risultati relativi, permettendogli la frequenza dei corsi di insegnamento e vigilandone l'assiduità.

a) Obbligo dell'insegnamento pratico

Il datore di lavoro ha innanzitutto l'obbligo, nell'interno dell'azienda, di impartire personalmente o di fare impartire all'apprendista tutte quelle nozioni di carattere soprattutto pratico perché questi acquisti le capacità che occorrono alla formazione del lavoratore qualificato e, all'esterno dell'azienda, di prestare la propria collaborazione con gli enti, pubblici e privati, preposti alla organizzazione dei corsi di istruzione integrativa all'addestramento pratico.

b) Concessione dei permessi per frequenza dei corsi

Il datore di lavoro deve, inoltre, concedere all'apprendista i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare.

Questo dovere del datore di lavoro, oltre a discendere dal fine che la legge si propone, risponde in effetti anche all'interesse del datore di lavoro medesimo, sia perché l'insegnamento complementare integra la formazione professionale dell'apprendista nell'interno dell'azienda, sia perché esso contribuisce al miglioramento della produzione ottenuta dall'apprendista, sia infine perché le ore destinate all'insegnamento complementare gravano dal punto di vista retributivo sul datore di lavoro.

Trattandosi di frequenza obbligatoria e di insegnamento integrativo che completeranno la formazione dell'apprendista alla qualificazione professionale, la legge sancisce che i permessi per la frequenza dei corsi non debbono incidere sulla misura retributiva spettante all'apprendista e pertanto è fatto divieto al datore di lavoro di operare durante tale periodo qualsiasi trattenuta sulla retribuzione.

Tale norma in definitiva ribadisce quanto già disposto all'art. 10 là dove è stabilito che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti, compresi quelli retributivi.

c) Vigilanza sulla frequenza dei corsi

Al datore di lavoro la legge impone anche il dovere di vigilare perché l'apprendista adempia all'obbligo di frequentare i corsi di insegnamento complementare, deve egli, cioè, rendersi parte diligente per ottenere la frequenza dell'apprendista ai corsi.

d) Informazioni alla famiglia

Al datore di lavoro la legge impone poi, come sopra accennato, l'obbligo di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista, o chi su di lui esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

e) Permessi per esami

Nei casi esaminati alla lett. c) si tratta di permessi per la frequenza di corsi obbligatori secondo i programmi che saranno determinati in attuazione delle norme contenute negli articoli 16 e 17 della legge. Ma oltre tali casi, ove l'apprendista frequentasse altre scuole o si preparasse per conto suo, al di fuori dell'orario lavorativo, al conseguimento di titoli di studio, la legge impone al datore di lavoro l'obbligo di concedere all'apprendista i permessi necessari per sostenere gli esami relativi al conseguimento di tali titoli.

Qui, però, la legge si riferisce a permessi strettamente necessari non più per frequentare tali scuole, ma solo per sostenere gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio e qui, diversamente che alla lettera g) dell'art. 11, il legislatore non fa divieto al datore di

lavoro di operare trattenute sulla retribuzione né fa obbligo di esplicitare vigilanza su questa ultima attività dell'apprendista. E ciò è naturale, perché si tratta di attività che si esplica al di fuori dell'azienda e dal campo di, applicazione della legge, ma che la legge ha voluto tutelare nell'interesse di quegli apprendisti particolarmente volenterosi e quindi meritevoli di agevolazioni, limitatamente ai permessi necessari per sostenere gli esami.

2. Obblighi inerenti alla natura del rapporto di lavoro

Altri doveri la legge impone, con gli articoli 11 e 13, al datore di lavoro in funzione delle obbligazioni nascenti dalla speciale natura delle prestazioni di lavoro dell'apprendista. Essi riguardano l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro; la retribuzione per l'opera prestata; il genere di lavoro adeguato alle condizioni fisiche dell'apprendista e attinente al mestiere per il quale esso è assunto; la concessione di ferie annuali e il divieto di adibire l'apprendista a lavorazioni a cottimo o ad incentivo.

a) Osservanza dei contratti collettivi di lavoro

La legge, alla lettera c) dell'art. 11, impone al datore di lavoro un obbligo generale di osservanza, nei confronti dell'apprendista, delle norme dei contratti collettivi di lavoro ed un obbligo particolare di retribuire l'apprendista in base ai contratti collettivi stessi.

Perplessità potrebbero insorgere, nell'applicazione della norma predetta, in relazione alla natura giuridica degli attuali contratti collettivi di lavoro e alla norma dell'art. 39 della Carta Costituzionale. Questo Ministero, tuttavia, deve prescindere da quali possano essere le teorie e le tesi sostenibili in dottrina, dovendo limitarsi, nelle presenti istruzioni, all'esame obiettivo della norma positiva secondo la sua espressione letterale e la "mens legis".

Non v'ha dubbio che, nell'attuale ordinamento giuridico e fino a quando la prossima legge sindacale non attribuirà efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi di lavoro, questi rivestono natura privatistica ed esplicano efficacia giuridica limitatamente, e nell'ambito del diritto comune, ai soggetti del rapporto di lavoro aderenti alle associazioni sindacali che hanno stipulato i contratti collettivi stessi, ma non v'ha dubbio altresì che tale situazione giuridica deve essere stata tenuta presente dal legislatore nella elaborazione della norma espressa nell'art. 11 lett. c).

D'altra parte, ove, per ipotesi, i contratti collettivi di lavoro avessero già, secondo le leggi vigenti, efficacia obbligatoria "erga omnes" non vi era bisogno di imporre espressamente al datore di lavoro l'obbligo contenuto nella lett. c) dell'art. 11, perché tale obbligo sarebbe già stato sussistente in forza della legge generale. Il legislatore, invece, con la norma in questione, nonostante l'attuale natura privatistica dei contratti collettivi e in considerazione della pubblica esigenza di una speciale tutela di cui abbisogna la categoria degli apprendisti, impone tassativamente al datore di lavoro l'obbligo di osservare, nei confronti di detti lavoratori, i contratti collettivi di lavoro e di retribuirli nella misura prevista dai contratti predetti.

In effetto, esso non ha inteso di attribuire efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi di lavoro - che sono e rimangono presentemente regolati dal diritto privato - ma di garantire agli apprendisti l'attuazione di condizioni economiche e normative eque, in relazione alle esigenze locali ed alle particolari categorie cui si riferiscono le prestazioni di lavoro degli apprendisti medesimi.

Nella considerazione che il datore di lavoro riceve dalla legge particolari agevolazioni nell'assunzione e nella entità degli oneri derivantigli dallo speciale rapporto di apprendistato; nella fondata presunzione che il singolo apprendista - e per la sua

giovane età e per la sua aspirazione di apprendere il mestiere ai fini della sua futura qualificazione professionale - trovasi, più ancora degli altri lavoratori, in condizioni di inferiorità nei confronti del datore di lavoro, per cui ricorrono esigenze sociali di una sua più efficace tutela; nel presupposto che le condizioni economiche e normative risultanti dai contratti collettivi di lavoro - come il risultato di trattative e di accordi convenuti tra le rappresentanze sindacali delle categorie interessate - sono le più rispondenti all'equità; tenuto conto di quanto sopra esposto, il legislatore, nonostante e a causa dell'attuale situazione giuridica, ha imposto espressamente per il datore di lavoro, l'obbligo di osservare nei confronti degli apprendisti assunti, i contratti collettivi di lavoro.

E' poi da scartarsi la tesi, secondo la quale, tenendo conto che i contratti collettivi stipulati nell'attuale ordinamento non possono vincolare i soggetti che non aderiscono alle associazioni stipulanti, il legislatore, con la norma di cui trattasi, si sia riferito ai contratti collettivi di natura pubblicistica stipulati nel soppresso ordinamento corporativo e mantenuti in vigore in forza dell'art. 43 del decreto legislativo luogotenenziale 23 novembre 1944, n. 369.

Difatti la norma stessa non può essere interpretata che nella sua organica esposizione ed essa, assieme all'obbligo generale di osservanza dei contratti collettivi, impone anche quello di retribuire gli apprendisti "in base ai contratti stessi". Non è quindi pensabile che il legislatore abbia inteso fare distinzione nella norma fra i due tipi di contratti collettivi sopra accennati: tanto per la osservanza generale come per la misura retributiva occorre fare riferimento agli stessi contratti, né è ammissibile che per la retribuzione dell'apprendista il legislatore abbia inteso riferirsi ai contratti collettivi stipulati nel soppresso ordinamento corporativo, quando le misure retributive ivi contenute erano proporzionate al costo della vita allora esistente.

Questo Ministero, pertanto, ritiene che per il preciso disposto dell'art. 11, lett. c), il datore di lavoro ha l'obbligo di osservare, nei confronti degli apprendisti alle sue dipendenze, gli attuali contratti collettivi di lavoro indipendentemente dalla sua iscrizione o meno alla associazione sindacale stipulante.

Fra le sanzioni penali dettate dal successivo art. 23, per le inadempienze agli obblighi di legge, vi sono infatti comprese anche le inosservanze del datore di lavoro alle norme dei contratti collettivi di lavoro e la mancata corresponsione di retribuzioni conformi ai contratti stessi.

b) Corresponsione della retribuzione all'apprendista

Come è stato più volte detto, il rapporto di apprendistato è un rapporto di lavoro con carattere di bilateralità dove l'insegnamento non è fine a sé stesso, ma si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e risponde anche allo scopo dell'imprenditore di trarre dalla prestazione dell'apprendista una utilità, man mano crescente con la progressiva formazione professionale di quest'ultimo e con la sua anzianità.

E' in considerazione della utilità prodotta dalla prestazione di lavoro dell'apprendista che si giustifica il principio cui si ispira la legge, che all'apprendista spetti un compenso retributivo per il lavoro prestato nell'azienda.

Del resto la prestazione di lavoro dell'apprendista viene nella generalità dei casi effettivamente retribuita in misura più o meno proporzionale alla entità della energia lavorativa prestata dal lavoratore ed alla utilità che il datore di lavoro ne trae.

E' altresì in considerazione dell'aumento della produttività del lavoro che l'art. 13 della legge stabilisce che la retribuzione dell'apprendista sia graduale in rapporto all'anzianità di servizio.

Ad evitare eventuali abusi o sfruttamenti e nel presupposto

e) osservare le norme contrattuali.

Come si vede, si tratta in genere dei doveri che ogni lavoratore è tenuto ad adempiere nello svolgimento del rapporto di lavoro, nei confronti del datore di lavoro e con i suoi preposti e nei contatti con le altre persone dell'azienda. In più l'apprendista ha il dovere di seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti e di frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare. Deve infine osservare le norme contrattuali siano esse individuali o aziendali o collettive.

Sanzioni penali

L'art. 23 detta le sanzioni penali per le violazioni agli obblighi che la legge impone al datore di lavoro nel precedente art. 11.

Dette sanzioni consistono nell'ammenda da L. 1.000 a L. 5.000 per ciascuna violazione. Per tali contravvenzioni è ammessa l'oblazione su domanda del contravventore all'Ispettorato del Lavoro, il quale determinerà la somma da pagarsi entro i limiti minimo e massimo dell'ammenda suddetta ed entro il termine che l'Ispettorato stesso fisserà al contravventore.

Ministero del lavoro, circolare 16 febbraio 1971, n. 145²⁴⁰

Com'è noto la legge 2 aprile 1968, n. 424, recante modifiche ed integrazioni della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e della legge 29 aprile 1949, n. 264, all'art. 2 stabilisce che "le lettere f) ed l) dell'art. 11 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 sono sostituite dalle seguenti:

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

"l) di non adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie".

In sede d'attuazione della norma predetta sono sorte varie difficoltà soprattutto in relazione all'esatto significato da attribuire alla dizione "lavori di produzione in serie", per i riflessi che, allo stato attuale dell'organizzazione produttiva, attuata dalle aziende anche di piccole dimensioni, l'adozione di una soluzione piuttosto di un'altra determina sulla occupazione degli apprendisti. Ciò in quanto, ai sensi dell'art. 1 della citata legge n. 424/1968, il datore di lavoro, per instaurare un rapporto di apprendistato, deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, il quale, prima di rilasciare tale provvedimento e quindi consentire l'assunzione come apprendista del giovane lavoratore, dovrà accertare che, nel caso concreto, sussistano tutte le condizioni previste dalla legge per la costituzione dello speciale rapporto di cui trattasi e, in particolare, che l'assunzione non si riferisca ad un tipo di lavoro rientrante nel divieto di cui al citato art. 2.

Secondo alcuni il legislatore, con l'espressione "lavori di produzione in serie", intenderebbe riferirsi al concetto di produzione come risultato nel senso che l'apprendistato dovrebbe ritenersi escluso in tutte le aziende nelle quali il risultato del processo produttivo è un "prodotto in serie", cioè un prodotto avente caratteristiche determinate di forma e qualità conformi ad un unico prototipo e questo indipendentemente dal modo in cui è organizzato il ciclo produttivo.

²⁴⁰ Legge 2 aprile 1968, n. 424 - Apprendistato nei lavori di produzione in serie

Secondo altri, invece, l'espressione usata dalla legge n. 424/1968 dovrebbe essere riferita al processo produttivo, considerato nelle sue varie operazioni, e pertanto il divieto di assunzione di apprendisti dovrebbe valere solo nei confronti delle aziende per quelle attività che comportano da parte dei lavoratori una prolungata e, quindi, frustrante ripetizione della medesima operazione lavorativa la quale, di per sé stessa, è di facile esecuzione e concretizza un lieve momento di quello che sarà il risultato del processo produttivo al quale inerisce.

Così intesa la norma, non verrebbe preclusa la possibilità di assunzione degli apprendisti in quelle aziende le quali, pur producendo beni aventi caratteristiche predeterminate e conformi ad un unico prototipo, attuano un procedimento produttivo vuoi semplice, vuoi tecnicamente complesso, che si identifica con il processo di lavorazione cosiddetto "in economia" e che, comunque esclude l'organizzazione del lavoro "in serie" o "a catena".

Ciò premesso, questo Ministero è dell'avviso che ai fini della questione di cui trattasi occorra far riferimento alle specifiche finalità della disciplina in materia di apprendistato.

Come si rileva dalla stessa definizione dell'apprendistato, di cui all'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, scopo principale e caratterizzante di tale istituto è quello di favorire e promuovere la formazione professionale dei giovani lavoratori sia per offrire loro maggiori e più sicure occasioni di lavoro sia per soddisfare le esigenze della industria moderna, la quale richiede la collaborazione di una manodopera sempre più qualificata.

Ne deriva che l'assunzione di giovani lavoratori in qualità di apprendisti è possibile solo presso quelle aziende, nelle quali il processo produttivo è organizzato in modo da consentire al lavoratore, come dice la legge stessa, il conseguimento della capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato attraverso l'addestramento pratico-integrato, ove necessario, dall'insegnamento complementare - fornito, direttamente o a mezzo di dipendenti qualificati, dallo stesso imprenditore.

Non si può escludere a priori che tale possibilità possa verificarsi anche in quelle imprese le quali pur realizzando una serie di prodotti aventi caratteristiche determinate di forma e qualità conformi ad un unico prototipo, attuano un processo produttivo che presenta le caratteristiche sopra cennate e che consente, quindi, lo svolgimento di lavori utili per la formazione professionale dei giovani.

Di tale avviso è anche lo stesso Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato, il quale ha sopra precisato che la stessa legge 25 luglio 1956, n. 860, sulla disciplina giuridica delle imprese artigiane, nel considerare il caso della lavorazione in serie agli effetti del riconoscimento della qualifica artigiana, fa riferimento al processo produttivo anziché al risultato della lavorazione in serie.

Occorre considerare, inoltre, che, come è stato osservato da più parti, l'adozione della prima tesi - concetto di produzione in serie come risultato - comporterebbe una riduzione generale dell'apprendistato in quanto verrebbe esclusa la possibilità di assumere apprendisti presso numerosissime aziende, anche di modeste dimensioni, le quali, allo scopo di contenere i costi dei loro prodotti, procedono alla razionalizzazione del processo produttivo e ciò sarebbe in contrasto con le finalità della stessa legge n. 25, la quale intende favorire la formazione professionale dei giovani lavoratori.

Per quanto sopra detto, questo Ministero è dell'avviso che la dizione "lavori di produzione in serie", di cui alla citata legge n. 424/1968, debba essere riferita al processo produttivo e non al risultato per cui l'assunzione di apprendisti può essere

consentita anche in quelle aziende che hanno le caratteristiche predette, purché essi non vengano adibiti ai lavori "in serie" come sopra specificato.

Ministero del lavoro, circolare 7 aprile 1971, n. 150²⁴¹

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 2067 del 24 novembre 1969, pubblicata il 28 febbraio 1970, ha dichiarato che la legge 17 ottobre 1967, n. 977 è applicabile a tutti i minori degli anni 18, anche quando siano parte di un rapporto di apprendistato.

La decisione come è noto, è in contrasto con la -precedente sentenza n. 907 del 24 aprile 1969, pubblicata l'11 giugno 1969, con la quale la stessa Suprema Corte aveva stabilito che la legge sopraricordata non ha carattere derogativo rispetto alle norme di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina dell'apprendistato.

L'applicazione agli apprendisti minori degli anni 18 della legge n. 977/1967 comporta conseguenze - oltrechè su alcuni istituti di minore rilevanza - soprattutto in materia di orario di lavoro. Infatti la durata massima del lavoro degli apprendisti di cui trattasi - prevista dall'art. 10 della legge n. 25 in 8 ore al giorno e 22 settimanali - dovrebbe essere ricondotta entro i limiti di 7 ore al giorno e 35 ore settimanali per i fanciulli fino ai 15 anni, e di 8 ore al giorno e 40 settimanali per gli adolescenti tra i 15 e i 18 anni, comprese le ore destinate all'insegnamento complementare, da considerare a tutti gli effetti come ore lavorative.

Il contrastante avviso espresso dalla Corte di Cassazione con le richiamate sentenze ha indotto molti Ispettorati del lavoro a chiedere a questo Ministero opportune direttive sul comportamento da adottare nell'esercizio della propria attività di istituto per l'applicazione delle leggi in argomento, mentre taluni altri hanno dato comunicazione di orientamenti già assunti al riguardo, tra cui, ad esempio, quello di non rilevare le infrazioni quando esse vengono accertate su iniziativa, provvedendo, invece, ad inoltrare rapporto all'Autorità Giudiziaria, richiamando l'attenzione di essa sui diversi pronunciamenti giurisprudenziali intervenuti, quando le infrazioni medesime costituiscano oggetto di specifiche denunce.

Questo Ministero ritiene necessario che siano evitati orientamenti che possono dar luogo a metodi discriminanti dell'azione di vigilanza e che sia invece assicurata, da parte di tutti gli Ispettorati, l'uniforme applicazione della disciplina legislativa sul lavoro minorile.

Pur non mancando obiettive argomentazioni giuridiche atte a suffragare sia il primo che il secondo pronunciato dalla Corte di Cassazione, questo Ministero è dell'avviso che debba essere adottato l'indirizzo che, nell'alternativa fra le due discipline contemplate dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dalla legge 17 ottobre 1967, realizzi nei confronti dei minori interessati la tutela più favorevole.

Gli Ispettorati del Lavoro vorranno, di conseguenza, uniformare la propria attività di vigilanza alla decisione della Corte Costituzionale del 24 novembre 1969, n. 2067, pubblicata il 28 febbraio 1970, secondo la quale la legge 17 ottobre 1967, n. 977, si applica anche agli apprendisti minori degli anni 18.

²⁴¹ Legge 17 ottobre 1967, n. 977 - Applicazione agli apprendisti minori degli anni 18

Ministero del lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102²⁴²

Le esigenze di flessibilità del fattore lavoro e del relativo mercato, inciso da talune distorsioni della dinamica economico-produttiva sovente infrenata da elementi di

a c f l j s i n iM

E' altresì da escludere che l'inosservanza della forma scritta induca a considerare come full-time il contratto part-time. Tale esito giuridico sarebbe giustificato soltanto qualora sussistesse nei confronti del contratto part-time di sfavore da parte dell'ordinamento, in analogia a quanto è dato osservare per fattispecie contrattuali quale, ad esempio, il contratto a tempo determinato, in rapporto al quale, com'è noto, l'applicazione del termine è priva di effetto - e quindi il contratto si considera a tempo indeterminato - se non risulta da atto scritto.

Essendo invece "la ratio" che ispira la disciplina legislativa del part-time nel senso di un certo favore per questo tipo di contratto, la mancanza della forma scritta non è tale da determinare la trasformazione in full-time.

Una appropriata interpretazione del disposto normativo in esame è, in definitiva, nel senso che la forma scritta è da considerare - non come condizione di validità - bensì come mero requisito di regolarità dell'atto negoziale, la cui mancanza comporta l'irrogazione della sanzione (amministrativa) di cui al comma 14, prevista, appunto, per l'inosservanza dell'obbligo di comunicazione (scritta) all'Ispettorato del lavoro.

Coerentemente, anche i contratti part-time stipulati senza la adozione della forma scritta sono soggetti al regime giuridico stabilito dal predetto art. 5.

In ordine al testè richiamato dovere di inviare copia del contratto all'Ispettorato del lavoro giova rilevare che la mancata osservanza del prescritto termine di trenta giorni importa la conseguenza che non è preclusa la possibilità di una comunicazione tardiva e che l'inottemperanza sarà soggetta alla sanzione amministrativa sopra cennata. E da ritenere che il termine in questione decorra dalla data di stipulazione del contratto.

Circa poi le modalità relative all'invio della copia del contratto all'Ispettorato del lavoro, si ritiene di far presente che le stesse debbano essere affidate alla libera scelta degli interessati, con l'avvertenza che la ricezione da parte dell'Ufficio potrà constare attraverso qualsivoglia opportuno atto di certificazione.

Per quanto attiene inoltre al contenuto del contratto a tempo parziale (commi 2 e 3) - con specifico riferimento alle mansioni e alla distribuzione dell'orario di lavoro - è evidente come il legislatore abbia voluto - al fine di soddisfare le reciproche esigenze del lavoratore e del datore di lavoro - lasciare all'autonomia negoziale la più ampia sfera di disposizione. Il precetto normativo cennato è pertanto significativo della volontà dell'ordinamento di foggare l'istituto contrattuale del lavoro parziale secondo le conclamate esigenze di flessibilità del rapporto di lavoro.

Relativamente poi al comma 4, è ivi previsto il divieto del cosiddetto lavoro supplementare rispetto a quello stabilito precedentemente dal comma 2, il quale è derogabile soltanto dagli accordi collettivi di cui al 3° comma.

La "ratio" della disposizione va vista nella significativa esigenza di garantire al lavoratore la possibilità della migliore distribuzione possibile del suo tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: tale assunto appare essere in linea con la affermata considerazione che il lavoro part-time è tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta.

Rilevasi come l'inosservanza del divieto del lavoro supplementare dà luogo, ai sensi del comma 13°, alla applicazione di sanzioni amministrative; peraltro, il mancato rispetto di tale divieto non è tale da determinare una modifica del rapporto part-time.

Circa poi la norma di cui al comma 10° relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, essa subordina tale

trasformazione alla presenza di due condizioni: a) la forma scritta; b) la "convalida" dell'atto contrattuale da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro.

Fatto salvo l'obbligo di comunicazione all'Ufficio provinciale del lavoro, è appena necessario precisare che il requisito della forma scritta risponde a quelle medesime ragioni di certezza e di garanzia più innanzi messe in luce a proposito del comma 2° dell'art. 5.

Per quanto concerne poi la "convalida" dell'accordo da parte dell'Ufficio del lavoro, essa risponde all'evidente necessità di garantire che la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time sia determinata con il genuino consenso del lavoratore.

Relativamente poi all'Ufficio presso il quale deve essere presentato, ai fini della "convalida", il contratto di lavoro trasformato, rilevasi l'opportunità di precisare che l'indicazione normativa "Ufficio provinciale del lavoro" è da intendere in senso estensivo, per cui legittimata all'atto di accertamento del contratto è oltre, beninteso, l'Ufficio provinciale del lavoro, qualsivoglia Sezione di collocamento.

Nella analizzata ipotesi di trasformazione, la decorrenza del termine di trenta giorni entro il quale inviare copia del contratto all'Ispettorato del lavoro è da riferire al momento della "convalida" da parte dell'Ufficio del lavoro: ciò risponde a criterio di evidente razionalità, quando si consideri che una diversa decorrenza (ossia, dalla stipula del contratto part-time) significherebbe attribuire alla sfera di responsabilità dei soggetti cui grava l'obbligo della comunicazione all'Ispettorato del lavoro le more connesse alle operazioni di convalida dell'Ufficio provinciale del lavoro.

In merito al comma 12° dell'art. 5 in esame, è da osservare che esso stabilisce che il computo dei lavoratori a tempo parziale, ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso ai benefici di ordine creditizio e finanziario e della disciplina della legge sulle assunzioni obbligatorie, sia effettuato secondo il criterio della proporzionalità: ossia il computo va proporzionato al numero di ore inferiore a quello proprio del rapporto di lavoro ordinario.

Per quanto attiene al problema della conciliabilità del contratto a tempo parziale con l'apprendistato, è da osservare quanto segue.

Si ritiene che, in via di principio, non vi siano ragioni di incompatibilità fra i due istituti con l'avvertenza, peraltro, che il carattere di specialità proprio del rapporto di apprendistato, giustificativo di una peculiare disciplina normativa, può - nelle varie ipotesi - reagire nel senso che la riduzione dei tempi di lavoro secondo lo schema del part-time è tale da poter collidere con "la ratio" di fondo della disciplina dell'apprendistato espressa dalla specifica finalità di garantire al tirocinante una qualificata capacità tecnico-professionale attraverso congrui periodi temporali.

E' da ritenere pertanto che il problema debba trovare soluzione secondo il criterio della valutazione caso per caso, e cioè in riferimento alla necessità di valutare se la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire, in rapporto alle peculiari caratteristiche delle singole, articolate esigenze formative, il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratti.

In ordine alla questione se un rapporto a tempo parziale sia compatibile con il contratto di formazione e lavoro, si ritiene di affermare che, in via di principio, non sussista inconciliabilità fra i due istituti; comunque, la compatibilità fra i due istituti dovrà essere anche qui valutata caso per caso, in rapporto cioè alla necessità di verificare se la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

In ordine alla compatibilità del part-time con il contratto a termine, è da far presente che i due istituti possono coesistere.

Infatti al rapporto part-time, in quanto sostanzialmente divergente dal rapporto di lavoro ordinario soltanto per le ridotte prestazioni lavorative, può essere legittimamente apposto un termine: in questo senso, ben può un contratto a tempo determinato essere costituito da prestazioni di lavoro ridotte nell'arco sia del giorno, sia della settimana, sia del mese, sia dell'anno.

Sempre in tema di rapporto part-time e contratto a termine, è appena il caso di rilevare come, nel caso in cui il termine sia stato apposto al di fuori delle ipotesi previste, la eventuale automatica trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato non comporta la trasformazione del rapporto part-time in full-time.

E' da ritenere inoltre che la struttura del rapporto part-time non sia incompatibile con il cottimo, non sussistendo ragioni di principio per la esclusione di questo istituto.

In ordine all'ammissibilità del periodo di prova nel contratto di lavoro part-time, la soluzione è positiva.

In merito alla sua quantificazione, è da ritenere che, astraendo dal principio di proporzionalità, essa si concreti nello stesso numero di giorni computabili per il rapporto full-time: ciò ovviamente per il contratto part-time di tipo orizzontale. Nel caso di part-time verticale, saranno evidentemente da computare solo i giorni effettivamente lavorati.

Per quanto si riferisce al problema che emerge dal raffronto fra l'istituto del part-time e il contratto di lavoro domestico caratterizzato, come è noto, prevalentemente, da "servizio ridotto ad ore", è da ritenere che il contratto di lavoro domestico, proprio per la sua "specialità" testimoniata dalla stessa collocazione sistematica nel codice civile, è autonomo rispetto alla disciplina del part-time, il quale è un normale rapporto di lavoro caratterizzato soltanto da una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario.

Circa, inoltre, le sanzioni amministrative di cui ai commi 13° e 14°, si ritiene di far presente che l'autorità destinataria del rapporto ex art. 17 legge 24 novembre 1981, n. 689, e D.P.R. 22 luglio 1982, n. 751, che ha individuato gli uffici periferici dei Ministeri destinatari del rapporto medesimo, è l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. Infatti, il sistema previsto dalla legge n. 689/1981 è applicabile anche nei confronti di norme emanate successivamente alla legge stessa senza la previsione dell'indicazione dell'Ufficio tenuto a ricevere il rapporto.

Infine, codesti Ispettorati dovranno in modo costante riferire alle rispettive sedi INPS territorialmente competenti in merito ai singoli contratti di lavoro a tempo parziale, dei quali riceveranno comunicazione ai sensi del cennato terzo comma dell'art. 5, perché agli organi previdenziali siano offerti esaurienti e puntuali elementi al fine del normale accertamento delle situazioni relative agli obblighi contributivi dei soggetti interessati.

Ministero del lavoro, lettera circolare 1° ottobre 1991, n. 4435²⁴³

In considerazione dell'interesse generale rivestito dalla questione in oggetto, si trasmette copia della nota, datata 3 settembre 1991, con la quale la Divisione V della direzione generale dei rapporti di lavoro ha fornito risposta ad un quesito posto dall'Ispettorato regionale di Torino.

²⁴³ Apprendistato - Cumulabilità periodi previsti dai c.c.n.l. artigianato e industria per stessa figura professionale

Allegato

Apprendistato - Cumulabilità periodi previsti dai c.c.n.l. artigianato e industria per stessa figura professionale

Con riferimento alla nota n. 941 del 4 maggio 1991 con la quale codesto Ufficio ha chiesto il parere della scrivente in ordine a

Al riguardo deve osservarsi che già con circ. n. 84/85 del 10 luglio 1995 era stato ampiamente chiarito che le nuove modalità di assunzione introdotte dal D.L. 14 giugno 1995, n. 232 e confermate successivamente, fino all'ultimo D.L. n. 510/1996, convertito con L. n. 608/1996, dovevano ritenersi estese anche alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato.

Si ritenne, infatti che l'ampiezza ed il carattere generale del citato art. 9 bis relativamente alle tipologie di assunzione ammesse alle nuove procedure, consentisse di ricomprendere tra le stesse anche quelle effettuate con contratto di apprendistato.

Detta interpretazione del resto, sembrava trovare esplicita e chiara conferma nello stesso citato art. 9 bis laddove esclude espressamente dall'applicazione dalle nuove modalità di assunzione esclusivamente le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 8, L. 30 dicembre 1986, n. 943 e quelle effettuate ai sensi del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito dalla L. 3 ottobre 1987, n. 398.

La riportata interpretazione, del resto, appare attualmente confortata anche dalle nuove norme in materia di promozione dell'occupazione approvate dal Parlamento recentemente (legge 24 giugno 1997, n. 196), in data successiva alla formulazione del citato parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato di Perugia, le quali, nel disciplinare anche il rapporto di apprendistato, appaiono chiaramente ispirate a principi di liberalizzazione e di snellimento delle procedure, anche alla luce della legge 15 maggio 1997, n. 127 (Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo).

Ciò premesso, si fa presente che il chiarimento in parola è formulato d'intesa con la direzione generale dei rapporti di lavoro che, peraltro, con nota n. 5/26293/70APPR. del 1° luglio 1997, ha trasmesso alle strutture periferiche il parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato di Perugia.

Con l'occasione si ritiene opportuno ricordare che eventuali dubbi circa l'interpretazione di leggi debbono essere prospettati ai competenti Uffici di questa Amministrazione centrale, i quali, ravvisandone le opportunità, provvederanno eventualmente ad investire della questione l'Avvocatura dello Stato.

Ministero del lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126

Con l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4 luglio 1997, sono state apportate rilevanti modificazioni alla disciplina dell'apprendistato, delle quali alcune sono applicabili fin dalla entrata in vigore della legge stessa. Al riguardo, con la presente circolare si forniscono chiarimenti in relazione a problematiche interpretative sorte nella prima fase di attuazione della predetta nuova disciplina (articolo 16). In particolare, va chiarito che sono immediatamente operative le disposizioni concernenti il campo di applicazione, i limiti di età del lavoratore, le agevolazioni all'assunzione dei portatori di handicap nonchè i limiti di durata dell'apprendistato per i contratti da stipulare (commi 1, 4 e 6). Tale nuova impostazione fornita dal legislatore alla materia riconosce il carattere generale della funzione dell'apprendistato non solo in tutti i settori produttivi ma altresì allo scopo di consentire l'assunzione in qualità di apprendisti dei giovani "in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale" anche omogenei rispetto all'attività da svolgere. Ciò innova radicalmente le prassi sinora in atto.

Attività formativa

Per quanto attiene alla formazione complementare, fermi restando i relativi impegni di cui alla legge n. 25 del 1955, applicabili anche ai nuovi casi sopra indicati, è noto che i contenuti formativi differenziati costituiranno oggetto della recente regolamentazione di cui al comma 2. Il medesimo comma 2 subordina il riconoscimento dei benefici contributivi, previsti per i contratti di apprendistato, alla partecipazione dei lavoratori ad iniziative di formazione esterne all'azienda, o al luogo di lavoro, contemplate dai contratti collettivi nazionali, per i rapporti istituiti a decorrere da un anno dall'entrata in vigore della legge.

Campo di applicazione

L'assunzione con contratto di apprendistato può essere effettuata, fin dall'entrata in vigore della legge n. 196, da imprese appartenenti a tutti i settori di attività, compreso il settore agricolo. I datori di lavoro in possesso dell'autorizzazione prevista dall'articolo 2, comma 2, della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come chiarito con circolare n. 100/97, potranno procedere all'assunzione di apprendisti, secondo le modalità indicate dall'articolo 9 bis della legge 28 novembre 1996, n. 608, dandone comunicazione, formulata mediante compilazione del modulo e del foglio integrativo di cui al decreto ministeriale 20 dicembre 1995, entro cinque giorni alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego.

Età del lavoratore

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro anni ovvero a ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. I limiti di età sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap. Fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici rimane operante la disposizione di cui al secondo comma dell'articolo 6, legge n. 25 del 1955, che consente l'assunzione in qualità di apprendisti anche di coloro che abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico a norma della legge 31 dicembre 1962, n. 1859. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Computo nelle quote di cui alla legge n. 482/1968

L'articolo 16, comma 1, stabilisce che "... i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni". La norma è di immediata applicazione e riguarda anche le assunzioni con contratto di apprendistato effettuate prima dell'entrata in vigore della legge n. 196 del 1997. Inoltre, si ritiene utile fornire le seguenti precisazioni:

1. per "soggetti portatori di handicap" si devono intendere coloro che sono in possesso del requisito dell'invalidità richiesto per aver diritto al collocamento obbligatorio;
2. qualora i datori di lavoro abbiano già adempiuto agli obblighi occupazionali di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, possono effettuare in soprannumero le assunzioni con contratto di apprendistato e computare i lavoratori assunti in soprannumero nei posti vacanti di qualunque categoria.

Durata dell'apprendistato

Per i contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge, la durata dell'apprendistato potrà essere stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro nell'ambito predeterminato dalla nuova disposizione, ossia da un minimo di diciotto mesi a un massimo di quattro anni, eccezione fatta per il settore dell'artigianato. Per quel che concerne i contratti stipulati ai sensi del preesistente quadro normativo di riferimento, essi conservano in toto la loro efficacia, ivi compresa la relativa durata ancorché stabilita in periodi inferiori a diciotto mesi o superiori a quattro anni.

Settore artigiano

(*omissis*)

Ministero del lavoro, nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato. Possibilità di svolgimento in cicli stagionali ex art. 21, quarto comma, L. 56/1987.

Si riscontra la nota n. 4111/AN pervenuta il 3 novembre scorso, con la quale Codesta Federazione chiede se la vigenza della legge n. 196/1997 abbia inciso sulla disposizione in oggetto, che ammette la regolamentazione in sede di CCNL delle modalità di svolgimento dell'apprendistato presso imprese turistiche stagionali.

Al riguardo, si osserva che la modificazione legislativa di cui alla citata L. 196 opera, nei confronti dell'art. 21 pure citato, unicamente in riferimento alla durata massima del contratto di nuova stipulazione, rideterminata in quattro anni.

Pertanto, resta confermato l'orientamento della scrivente Direzione che non si possa escludere nei casi in riferimento la costituzione di rapporti di apprendistato se l'Ispettorato preposto abbia preventivamente accertato, nella fase autorizzativa, l'esistenza delle condizioni richieste dalla legge in ordine al conseguimento della qualificazione professionale, e in particolare il possesso dei necessari requisiti tecnici ed organizzativi. Ciò anche in applicazione dell'art. 8 della L. 25/1955, per il quale "i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni di durata superiore ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività": a tal fine, è ovvio che lo stesso apprendista occupato nell'anno in più attività stagionali (estive ed invernali) potrebbe cumulare i rispettivi periodi in ordine al conseguimento della qualifica.

Ministero del lavoro, nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR.

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato – Possibilità di svolgimento in cicli stagionali.

In relazione al quesito posto con la nota che si riscontra, nell'accludere copia di una prima, omologa determinazione ministeriale relativa all'oggetto, si precisa altresì che il rapporto di apprendistato può ben trovare esecuzione nel quadro delle assunzioni

autorizzate dall'Ispettorato del lavoro per fronteggiare esigenze produttive non sopperibili con il normale organico, ex art. 1, L. 18/1978 di conversione del D.L. 876/1988. Ciò, beninteso, in osservanza delle percentuali di apprendisti assumibili aS cfaapresent dchealtTtaee roTI7.209 0 TD0.Tc0.204 T(revisone ds rifeoisc da onrm).98der on

sanzione amministrativa pecuniaria da lire 150.000 a lire 900.000, in luogo dell'ammenda precedentemente prevista, e alla stessa sanzione soggiace il lavoratore.

C) Art. 75: "Modifica dell'art. 6 della legge 27 maggio 1949, n. 260, in tema di ricorrenze festive"

Per l'inosservanza delle norme relative alle ricorrenze festive è ora prevista, in luogo dell'ammenda, la sanzione amministrativa pecuniaria da lire 300.000 a 1.800.000.

D) Art. 78: "Modifiche alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, in tema di apprendistato"

La previsione in esame ha sostituito con sanzioni amministrative le sanzioni penali comminate dagli artt. 23 e 29 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 per le violazioni riguardanti le procedure di collocamento degli apprendisti (artt. 3 e 27), nonché gli obblighi incombenti sul datore durante lo svolgimento e al momento della cessazione del rapporto di apprendistato (artt. 11 e 27).

Tale rinnovato apparato sanzionatorio si colloca tuttavia in un sistema normativo profondamente mutato rispetto a quello esistente all'epoca cui risale la creazione della tutela penale dell'apprendistato.

Si pone dunque la necessità di coordinare la normativa sanzionatoria introdotta dal suindicato decreto legislativo con la attuale disciplina del rapporto di lavoro degli apprendisti, e più in generale con il sistema vigente in materia di collocamento della manodopera.

Com'è noto, la disciplina generale del collocamento risulta oggi profondamente modificata per effetto delle innovazioni risalenti ai decreti-legge succedutisi negli anni tra il 1994 ed il 1996, e definitivamente sancite dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Quest'ultima legge ha introdotto il sistema dell'assunzione diretta, con l'obbligo di mera comunicazione alla S.C.I.C.A., quale disciplina "generale" del collocamento, in luogo della previgente procedura fondata sulla richiesta del nulla-osta preventivo.

La portata generale della accennata riforma - nella prospettiva di snellimento e liberalizzazione delle procedure di collocamento della manodopera - non sembra lasciare spazio a dubbi sulla applicabilità della stessa anche al settore dell'apprendistato.

Del resto, questo Ministero era già pervenuto a tale conclusione in sede di interpretazione della legge n. 608/1996, rilevando, con circolare n. 100 del 17 luglio 1997, come la dizione recata dall'art. 9 bis della legge predetta consenta di ricomprendere nell'area di operatività della legge citata anche le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato.

A conferma di tale soluzione veniva addotta la circostanza che il citato art. 9 bis, nel circoscrivere l'area di applicabilità delle procedure ivi previste, eccettua dalla stessa esclusivamente le assunzioni ex art. 8, legge n. 943/1986 e quelle effettuate ai sensi della legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Ovviamente, a tale modifica delle procedure di collocamento degli apprendisti ha fatto seguito l'applicazione del trattamento sanzionatorio previsto dalla legge n. 608/1996 (sanzione amministrativa da lire 500.000 a lire 3.000.000) per le ipotesi di omessa comunicazione dell'avvenuta assunzione dell'apprendista alla competente Sezione circoscrizionale, in quanto questo Ministero aveva ritenuto abrogate non solo le disposizioni procedurali contenute nella legge n. 25/1955, ma anche le relative previsioni sanzionatorie.

La persistente vigenza di una disciplina sanzionatoria penale in materia di collocamento di manodopera avrebbe infatti costituito una anomalia difficilmente spiegabile, a fronte di una complessiva attrazione della materia in discorso nell'ambito degli illeciti amministrativi. Il D.Lgs. n. 507/1999 ha oggi posto espresso rimedio a tale incongruenza, trasformando in sanzioni amministrative le ammende comminate dalla legge del 1955.

E' parere dello scrivente, sentita in merito anche la Direzione generale per l'impiego, che le sanzioni suaccennate siano dunque da riferirsi ai precetti di cui agli artt. 3 e 27 della legge n. 25/1955, così come gli stessi risultano oggi riformulati per effetto dell'art. 9 bis della legge n. 608/1996.

Con riferimento ai procedimenti sanzionatori in corso, nei quali si è proceduto alla contestazione della violazione di cui all'art. 9 bis, legge n. 608/1996, lo scrivente, per i motivi suesposti, ritiene che vada applicato - in quanto consentito dallo stato delle procedure - il trattamento sanzionatorio di cui al D.Lgs. n. 507/1999.

Si ritiene, infatti, che le sanzioni previste dal decreto in esame trovino applicazione anche alle violazioni commesse anteriormente all'entrata in vigore dello stesso e già oggetto di contestazione, trattandosi di un regime sanzionatorio più favorevole e considerato che il principio di cui è espressione l'art. 100 del decreto citato avrebbe comportato, in ogni caso, l'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Pertanto, con riferimento ai procedimenti pendenti innanzi a codeste Direzioni provinciali, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni, salve in ogni caso le diverse particolari determinazioni degli uffici in relazione alle fattispecie concrete:

a) rispetto ai procedimenti sanzionatori definiti con pagamento in misura ridotta o con il pagamento dell'ordinanza-ingiunzione nessun intervento è configurabile;

b) nell'ipotesi in cui l'ordinanza-ingiunzione non sia stata emanata, codesti Uffici, nell'emettere il predetto provvedimento indicheranno, quali norme sanzionatorie di riferimento, le disposizioni di cui alla legge n. 25/1955, così come modificate dall'art. 78, D.Lgs. n. 507/1999, comminando le relative sanzioni. A ciò si procederà in via di mera rettifica delle indicazioni di cui al verbale di illecito, rimanendo immutata la condotta contestata ed assoggettata a sanzione;

c) qualora l'ordinanza sia stata emanata e tuttavia sia ancora pendente il termine di 30 giorni per il pagamento e/o per l'opposizione, gli Uffici provvederanno, in via di autotutela, all'annullamento della stessa e all'emanazione di un nuovo provvedimento, indicando - quali norme sanzionatorie di riferimento - le disposizioni di cui alla legge n. 25/1955, così come modificate dall'art. 78, D.Lgs. n. 507/1999;

d) nell'ipotesi in cui l'ordinanza emessa sia stata oggetto di opposizione e il relativo procedimento risulti pendente innanzi al Tribunale al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 507/1999, codesti Uffici provvederanno ad annullare l'ordinanza opposta, depositando in giudizio copia del provvedimento, unitamente ad apposita memoria difensiva. Nella stessa si preciseranno le circostanze di fatto e di diritto che hanno dato luogo all'emanazione del provvedimento ingiuntivo annullato, chiedendo la compensazione delle spese.

Nel provvedimento di annullamento dell'ordinanza, si disporrà contestualmente l'archiviazione della procedura sanzionatoria, essendo impossibile procedere a nuova contestazione per decorrenza dei relativi termini.

e) nel caso in cui la procedura sia giunta in fase di esecuzione e sia stata già richiesta l'iscrizione a ruolo della somma ingiunta, codesti Uffici - una volta annullata, come

precisato al punto precedente, l'ordinanza-ingiunzione - chiederanno al Concessionario, sulla base di tale provvedimento, la cancellazione dal ruolo.

Si fa presente che con l'intervento in esame il legislatore non ha in realtà portato a compimento la depenalizzazione della disciplina sanzionatoria in materia di apprendistato, avendo lasciato in vigore la previsione di cui alla legge 27 giugno 1961, n. 551, la quale in materia di assunzione di apprendisti, pone un obbligo di riserva, penalmente sanzionato, in favore di componenti di famiglie numerose.

E) Art. 80: "Modifica dell'art. 14 della legge 14 febbraio 1958, n. 138, in tema di orario di lavoro negli autoservizi"

Chiunque contravvenga alle norme della legge sull'orario di lavoro negli autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto di viaggiatori, è ora punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire 200.000 a lire 300.000 per ciascun lavoratore a cui la violazione si riferisce.

F) Art. 83: "Modifica dell'art. 4 della legge 29 novembre 1961, n. 1325, in tema di tutela del lavoro delle donne"

Riguardo alla previsione suindicata, si fa presente che la legge suindicata - la quale, in ogni caso, nonostante l'intitolazione, conteneva previsioni riferibili soltanto al lavoro dei minorenni e non anche al lavoro delle donne - è stata espressamente abrogata ad opera dell'art. 27, della legge 17 ottobre 1967, n. 977. Vale dunque al riguardo quanto osservato al punto A).

G) Art. 66: "Modifiche al R.D. 9 luglio 1926, n. 1331, in tema di costituzione dell'Associazione nazionale per il controllo della combustione"

Per quanto concerne la normativa relativa ai generatori di vapore ed impianti di combustione - di competenza di codesti Uffici limitatamente al controllo sull'applicazione delle norme di prevenzione contro gli infortuni - vi è soltanto da segnalare che, nei casi di accertata violazione, il rapporto ex art. 17, legge n. 689/1981 è da inoltrarsi all'U.P.I.C.A., Ufficio periferico del Ministero dell'industria, allocato presso le Camere di commercio.

H) Art. 74: "Modifiche alla legge 10 giugno 1940, n. 653, in tema di trattamento degli impiegati richiamati alle armi"

La norma, che depenalizza la violazione consistente nel rilascio di dichiarazioni false o in altre condotte fraudolente dirette all'indebita percezione di indennità previdenziali (art. 32, comma 6, legge n. 653/1940) contiene la clausola di riserva "salvo che il fatto costituisca reato", la quale si riferisce alle ipotesi in cui il comportamento fraudolento integri, ad esempio, gli estremi dei reati di truffa o di falsità in atti.

Pertanto, l'accertatore, fermo l'obbligo di tempestiva comunicazione all'A.G., dovrà procedere senz'altro alla contestazione di illecito amministrativo, dando avvertenza al trasgressore - mediante apposita indicazione da apporre sul relativo processo verbale - che è fatto salvo l'esercizio dell'azione penale.

Si avrà cura, inoltre, di chiedere alla predetta A.G. di comunicare tempestivamente a codesti Uffici gli esiti del procedimento penale, affinché gli stessi possano procedere, secondo i casi, alla emissione della ordinanza di ingiunzione o alla archiviazione della procedura amministrativa.

Le disposizioni di seguito indicate depenalizzano una serie di violazioni consistenti in comportamenti finalizzati all'indebita percezione di prestazioni previdenziali o in condotte di impedimento alle attività di vigilanza.

I) Art. 71: "Modifiche del decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, in tema di perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale"

- indebita riscossione, "comunicazioni di dati o comunicazioni dolose", dell'indennità di disoccupazione (sanzione amministrativa da lire 800.000 a lire 4.800.000) (art. 115, R.D.L. n. 1827/1935);

- dichiarazioni false omratte finalizzate all'indebita percezione delle prestazioni di cui al decreto citato (sanzione amministrativa da lire 300.000 a lire 1.800.000) (art. 116, R.D.L. n. 1827/1935).

L) Art. 76: "Modifica dell'art. 23 della legge 4 aprile 1952, n. 218, in tema di assicurazione obbligatoria per la vecchiaia, l'invalidità e i superstiti"

- dichiarazioni false omratte finalizzate all'indebita percezione delle prestazioni previdenziali di cui alla legge citata (sanzione amministrativa da lire 400.000 a lire 2.400.000).

M) Art. 79: "Modifica dell'art. 82 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, in tema di assegni familiari"

- dichiarazioni false omratte fraudolente finalizzate all'indebita percezione di assegni familiari (sanzione amministrativa da lire 800.000 a lire 4.800.000) (art. 82, comma 4).

N) Art. 85: "Modifica dell'art. 26, della legge 9 gennaio 1963, n. 9, in tema di previdenza dei coltivatori diretti"

- false dichiarazioni omratte fraudolente finalizzate all'indebita percezione delle prestazioni di cui alla legge citata (sanzione amministrativa da lire 400.000 a lire 2.400.000).

O) Art. 87: "Modifica all'art. 40 del D.P.R. 27 aprile 1968, n. 488, in tema di frodi pensionistiche"

- atti diretti alla percezione di prestazioni pensionistiche indebitamente spettanti in misura inferiore (sanzione amministrativa da lire 800.000 a lire 4.800.000).

P) Art. 88: "Modifica dell'art. 14, della legge 29 ottobre 1971, n. 889 in tema di trattamento di previdenza del personale a

- rifiuto di prestarsi alle indagini dei funzionari ed agenti incaricati alla sorveglianza;

- rifiuto di fornire i dati e i documenti necessari per l'applicazione delle leggi concernenti il Fondo;

- comunicazione di dati scientemente errati od incompleti (sanzione amministrativa da lire 500.000 a lire 3.000.000).

Relativamente alle previsioni indicate ai punti da I) a P), il D.Lgs. n. 507/1999 ha individuato nell'INPS l'autorità competente ad applicare la sanzione amministrativa. La competenza del predetto istituto pare tuttavia dubbia, in considerazione del fatto che le violazioni in esame non consistono in omissioni contributive né risultano alle stesse connesse.

Le violazioni in discorso sembrano piuttosto rientrare tra quelle previste dal 7° comma, dell'art. 35, legge n. 689/1981, per le quali il D.P.R. 29 luglio 1982, n. 571, individua negli Uffici periferici di questo Ministero le autorità competenti a ricevere il rapporto.

Le citate previsioni del D.Lgs. n. 507/1999 appaiono pertanto dissonanti rispetto all'attuale assetto di competenze in materia di sanzioni amministrative, laddove la citata legge delega n. 205/1999, prevedeva (art. 16) che l'individuazione delle autorità competenti ad irrogare le sanzioni relative alle violazioni depenalizzate avesse luogo "tenendo conto della natura delle violazioni e delle attribuzioni delle amministrazioni interessate".

L'attribuzione all'INPS della competenza in questione comporta, tra l'altro, l'adozione, in sede di contenzioso giurisdizionale - in luogo del rito ordinario previsto per l'opposizione alle ordinanze emesse da codeste Direzioni - dello speciale rito del lavoro, prescritto per il contenzioso riguardante i provvedimenti ingiuntivi degli Enti di previdenza, proprio in ragione del fatto che il credito vantato ha carattere previdenziale o è connesso ad un credito di tale natura.

In considerazione di quanto esposto, si invitano codesti Uffici, in merito agli illeciti amministrativi in questione già contestati, ad astenersi dal procedere all'inoltro del relativo rapporto al Direttore della sede INPS competente, al fine di consentire allo scrivente di rappresentare la problematica all'Ufficio legislativo di questo Ministero, la cui determinazione sarà resa nota non appena sarà fornita allo scrivente.

Per quanto riguarda la clausola di riserva "salvo che il fatto costituisca reato", valgono le indicazioni formulate al punto H).

Una precisazione si impone in riferimento alla disposizione di cui all'art. 94 del D.Lgs. n. 507/1999, che introduce l'istituto della "reiterazione delle violazioni". Al riguardo, si fa presente che lo stesso non ha portata generale, ma concerne soltanto gli illeciti per i quali esista una espressa previsione normativa che elevi la reiterazione a causa di inasprimento del regime sanzionatorio (prevedendo, in presenza dei presupposti di cui al citato art. 94, una diversa cornice edittale o l'applicabilità di sanzioni accessorie).

Ciò premesso, si precisa che l'istituto in questione non trova applicazione relativamente alle fattispecie sanzionatorie di competenza di codesti Uffici non rinvenendosi, allo stato, disposizioni che, in materia, attribuiscono una tale rilevanza alla reiterazione della condotta illecita.

D'altra parte, la circostanza che il trasgressore sia già incorso in violazioni relative alle norme in tema di lavoro ed assicurazioni sociali, potrà essere considerata in sede di commisurazione della sanzione ex art. 11, legge n. 689/1981, secondo quanto precisato dalla circolare n. 121 del 29 dicembre 1988.

In relazione alla previsione dell'art. 98 del decreto in discorso, che ha attribuito al giudice di pace la competenza in materia di opposizione all'ordinanza-ingiunzione, si fa presente che i giudizi riguardanti i provvedimenti emessi da codesti Uffici rientrano tra quelli espressamente eccettuati ad opera del nuovo art. 22 bis, comma 2, lett. b) e c), legge n. 689/1981, per i quali i giudizi di opposizione continuano a svolgersi innanzi al Tribunale del luogo in cui è stata commessa la violazione.

Ministero del lavoro, lettera circolare 27 marzo 2002, n. 5/25935/3/APPR.

Oggetto: trasmissione di parere in materia di esecuzione del contratto di apprendistato.

Per opportuna conoscenza si acclude la nota n. 25868/3/APPR. Del 20 marzo scorso, inerente l'applicazione dell'art. 8, legge 25/55.

Trattandosi di questione di interesse generale e in ordine all'armonizzazione degli interventi, codeste Direzioni vorranno prontamente informarne gli Uffici provinciali.

Ministero del lavoro, nota 20 marzo 2002, prot. n. 5/25868/3/APPR.

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato. Possibilità di svolgimento in cicli stagionali ai sensi dell'articolo 21, quarto comma, L. n. 56/87.

Si fa riferimento alla nota n. 12364, con la quale codesta Direzione pone il quesito se in applicazione dell'articolo 8, legge n. 25/1955, gli apprendisti possano venire occupati nel corso dell'anno in più attività stagionali, in particolare nel settore del turismo.

Sulla questione, posta di recente anche dalle Organizzazioni datoriali in indirizzo, sussiste incertezza applicativa a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368/2001 che, all'art. 10, primo comma, esclude i rapporti a contenuto formativo dal proprio ambito di applicazione.

Al riguardo, considerato che per detti rapporti a causa mista la durata è commisurata rispettivamente all'assolvimento dell'obbligo formativo (c.f.l.) e al conseguimento della qualificazione professionale (apprendistato), ne deriva che non sussistano ragioni di intersezione tra le due normative.

Infatti, nel contratto di apprendistato, non vertendosi di tipologia di lavoro flessibile, il periodo di relativa esecuzione è rapportato non ad esigenze aziendali rientranti nelle motivazioni di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368 ma al complesso contenutistico della qualificazione da conseguire.

A tal fine detto periodo, normato legislativamente quanto ai limiti minimo e massimo, viene stabilito dalla contrattazione collettiva di categoria cui la legge ha conferito un'apertura di credito - allargata per il settore artigiano - in ordine alla determinazione, oltre che del dato retributivo, anche della durata per le singole qualifiche sulla base delle ravvicinate valutazioni ed esperienze delle parti sociali riguardo ai percorsi formativi e di lavoro professionalizzanti.

In ultima analisi, l'istituto si fonda su presupposti del tutto diversi rispetto al contratto a tempo determinato poiché

- non è un ordinario contratto di lavoro subordinato soggetto a motivate limitazioni temporali se previste dal d.lgs. 368;

- la sua esecuzione non è ripetibile per la stessa qualifica e la relativa durata non è prorogabile ma unicamente è soggetta a soluzioni di continuità, come da art. 8 della disciplina istitutiva del 1955, che dispone la cumulabilità dei periodi di servizio omogenei prestati alle dipendenze di più datori di lavoro al fine del raggiungimento della qualifica.

Sotto il profilo operativo, il Documento del 10.01.02 elaborato presso questo Ministero, Ufficio Centrale per l'Orientamento e la formazione professionale dei lavoratori, individuando i contenuti formativi per gli apprendisti dei settori terziario, della distribuzione e dei servizi e del turismo, ne prevede il riproporzionamento in relazione alla durata dei contratti di apprendistato cosiddetti stagionali, ossia svolti presso le imprese di cui all'art. 21, comma quarto, legge n. 56/87.

Pertanto, si conferma l'avviso ministeriale da tempo espresso in ordine alla possibilità di accedere a contratti di apprendistato da parte delle imprese turistiche stagionali, fermo

restando che i preposti Servizi Ispezione lavoro valutino la ricorrenza delle condizioni di legge e contrattuali al fine del corretto svolgimento degli speciali rapporti.

Ministero del lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40

1. Premessa

Il nuovo contratto di apprendistato, disciplinato agli articoli 47 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, dà luogo a una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo della obbligazione negoziale. A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga infatti a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche, direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze ed all'uopo individuati, gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico-professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (tra cui la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144) attraverso percorsi di formazione interna o esterna alla azienda.

Va peraltro subito precisato che con il decreto legislativo n. 276 del 2003 l'apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Nel settore privato, per contro, il contratto di formazione e lavoro continuerà infatti a trovare applicazione in via transitoria e meramente residuale nei limiti di cui al decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, recante "Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro".

Diversa è invece la funzione del nuovo contratto di inserimento disciplinato agli articoli 54 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, in cui la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale.

Il nuovo apprendistato, così come configurato nel decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita. A tal fine sono state disciplinate tre diverse ipotesi di apprendistato: 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) l'apprendistato professionalizzante; 3) l'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il raggiungimento effettivo delle finalità sottese alla nuova disciplina dell'apprendistato presuppone il raccordo tra i sistemi della istruzione e quelli della formazione professionale. Tale raccordo è particolarmente evidente con riferimento all'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che infatti presuppone per la sua piena operatività la definitiva implementazione delle deleghe di cui alla legge n. 53 del 2003.

Anche l'apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in quanto presuppone una disciplina regionale dei profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali, a cui è subordinata l'applicabilità dei profili normativi definiti a livello nazionale, come legislazione di cornice, nell'ambito del decreto legislativo n. 276 del 2003. Pienamente operativa è pertanto da considerarsi unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rispetto al quale è possibile avviare le prime sperimentazioni nei limiti e alle condizioni

di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Le Regioni, nell'ambito delle competenze a loro attribuite, potranno peraltro rendere agevolmente operativo anche l'apprendistato professionalizzante dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge region

tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale conseguite ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3.2. L'ambito di applicazione soggettivo

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo. Il contratto di apprendistato di primo tipo, essendo finalizzato al conseguimento di una qualifica ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 o un titolo di studio.

3.3. La disciplina del rapporto e dei profili formativi

La disciplina del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione stabilita dal decreto legislativo n. 276 del 2003 è strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003. Si rinvia pertanto alla implementazione della delega di cui alla legge n. 53 del 2003 per formulare gli opportuni chiarimenti rispetto alla disciplina dell'istituto che dunque non è al momento operativo.

4. Apprendistato professionalizzante

4.1. Le finalità

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non si persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

4.2. L'ambito di applicazione soggettivo

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Il contratto potrà altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Tali limiti d'età sono direttamente collegati con le finalità perseguite e con la disciplina del nuovo apprendistato, pertanto non si considerano applicabili fino alla piena operatività dell'istituto.

4.3. La disciplina del rapporto

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in attesa delle discipline regionali, che andranno adottate d'intesa con le parti sociali, per quanto riguarda i profili formativi. E' tuttavia opportuno fornire taluni primi chiarimenti in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante è già stato oggetto di regolamentazione da parte di contratti

collettivi nazionali con contenuti e profili non sempre coerenti con la lettera e la ratio del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà, in primo luogo, essere stipulato in forma scritta ad substantiam. All'interno del contratto dovranno essere indicati: la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito, la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto e il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può avere durata minima di due anni e durata massima di sei anni. E' rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare la durata dell'apprendistato professionalizzante sulla base delle competenze di base e tecnico-professionali da conseguire e della eventuale qualifica professionale, così come indicata altresì nell'istituendo "Repertorio delle professioni" presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Resta dunque inteso che, in attesa della concreta regolamentazione dell'istituto ad opera di Regioni e parti sociali resta in vigore la vigente normativa in materia anche per quanto attiene la durata del contratto di apprendistato. Per nulla rilevando diverse pattuizioni in sede di contrattazione collettiva. Trattandosi di contratti a finalità diverse, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato anche successivamente ad un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione, in questo caso tuttavia la durata massima cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni.

Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, secondo la disciplina generale applicata al contratto di lavoro, anche se la qualificazione, definita nel piano formativo individuale non è ancora stata conseguita. Sussiste invece il divieto per il datore di lavoro di recedere prima della scadenza del contratto, salvo giusta causa o giustificato motivo. In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

La disciplina del contratto di apprendistato resta soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come espressamente previsto dall'articolo 53, comma 4. Sarà altresì da ritenersi applicabile la previgente disciplina in materia di recesso dal rapporto, così come regolata dall'articolo 19 della legge n. 25 del 1955; pertanto allo scadere del termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile.

L'articolo 85, comma 1, lettera b) del decreto ha tuttavia espressamente abrogato sia l'articolo 2, comma 2, sia l'articolo 3 della legge n. 25 del 1955 eliminando l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro. Pertanto, in attesa che la normativa regionale regoli i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, è da ritenersi ancora applicabile la disciplina previgente al decreto legislativo n. 276 del 2003, fatta salva l'abrogazione dell'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro che infatti è immediatamente operativa.

4.4. La retribuzione dell'apprendista e gli incentivi economici e normativi

All'articolo 49, comma 4, lettera b), è fatto divieto al datore di lavoro di retribuire l'apprendista con tariffe a cottimo. Si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'articolo 13 della legge n. 25 del 1955, il quale prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

Il trattamento normativo e retributivo dell'apprendista è in ogni caso regolato dall'articolo 53, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003. La retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che non potrà, secondo quanto stabilito dalla norma, essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4.5. Il profilo formativo

La regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante è demandata, nel rispetto della riforma del Titolo V della Costituzione, intervenuta con legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, alle singole Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. Tale regolamentazione dovrà essere emanata d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale.

L'articolo 49, comma 5, lettera a), fissa tuttavia un minimo di 120 ore di formazione formale che potrà essere svolta dall'apprendista all'interno o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale. Pertanto non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone comunque che si tratti di "formazione formale", ossia di una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale. Nel caso in cui la formazione sia impartita attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. Si rimanda alla normativa regionale per la definizione delle specifiche competenze del tutor. Si ritiene che, in conformità con quanto previsto dal D.M. del 28 febbraio 2000, il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.

E' rimessa alla normativa regionale la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite durante il

periodo di apprendistato. Tali competenze verranno indicate sul "Libretto formativo del cittadino" come indicato nell'articolo 2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276 del 2003.

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

5.1. Le finalità

L'apprendistato di terzo tipo

tra attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali e istituti formativi, potrà dunque integrare pienamente il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

Nei limiti indicati dalla regolamentazione regionale, in accordo con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro e con le Università e gli altri istituti formativi, la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144), è stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

Si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui alla legge n. 25 del 1955 e successive modificazioni, pertanto si considerano applicabili le norme in materia di diritti e doveri del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale.

6. Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato il cui contenuto specifico sarà stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni e dalle Province autonome. Nel piano formativo individuale andranno 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 o extra-aziendale.

Il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle Regioni e dalle Province autonome, con il supporto tecnico del Repertorio delle Professioni. In attesa di una regolamentazione a livello nazionale le Regioni e le Province autonome potranno autonomamente attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del tutor, nel quale le parti indicheranno 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 percorso di apprendistato.

7. Contenuto formativo in caso di prestazioni erogate a distanza

Quando l'azienda opera per l'erogazione "a distanza" di comunicazioni/informazioni ai clienti e/o al mercato attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e telematici in rete, è possibile superare il concetto di unità produttiva localmente individuata. Infatti in questi casi le funzioni produttive sono virtualizzate e sono oggetto di concomitanti attività di controllo, monitoraggio, addestramento e formazione che si svolgono secondo i sistemi e-learning anche attraverso tele-affiancamento e video-comunicazione da remoto.

Di conseguenza, qualora in azienda sia presente un idoneo numero di specializzati, non è rilevante la loro localizzazione nella unità produttiva ove operano gli apprendisti stante la peculiarità degli strumenti adottati. Per l'effetto, analoga soluzione può essere adottata per l'attività di tutoraggio il cui svolgimento, in questi casi, non può prescindere dalle modalità e dagli strumenti tecnologici sopradescritti.

8. Disciplina sanzionatoria

L'articolo 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dall'articolo 11 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, introduce una severa disciplina sanzionatoria comune alle tre tipologie di apprendistato. A tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede infatti che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'INPS, a titolo sanzionatorio, 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 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

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.

Ministero del lavoro, circolare 15 luglio 2005, n. 30

Premessa

Alla luce delle recenti modifiche del quadro normativo di cui alla legge n. 80 del 2005, di conversione del decreto-legge n. 35 del 2005 (c.d. decreto competitività), che introduce il comma 5-bis, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, ed a seguito dei chiarimenti intervenuti con la sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 2005, che si pronuncia anche con riguardo alla ripartizione di competenze nella regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato, si ritiene necessario fornire alcune delucidazioni operative in merito alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

II. Contrattazione collettiva e regolamentazioni regionali

Occorre precisare, in primo luogo, che a seguito della novella di cui all'articolo 13-bis, comma 1, del decreto-legge n. 35 del 2005, che aggiunge il comma 5-bis, all'articolo 49, decreto legislativo n. 276 del 2003, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è

rimessa, in attesa di apposite leggi regionali da adottarsi di intesa con le parti sociali, alla 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.

La disposizione deve essere intesa nel senso che il legislatore, al fine di accelerare il processo di messa a regime dell'istituto, affida la definizione della disciplina per l'apprendistato professionalizzante agli stessi soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro, i quali potranno concordarla in qualsiasi momento senza, dunque, dover attendere la fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Nulla esclude peraltro, anche ai sensi dell'articolo 86, comma 13, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che la regolamentazione della materia venga definita anche mediante uno o più accordi interconfederali. In attesa della regolamentazione regionale è pertanto legittimo il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'articolo 49, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che dovrà in ogni caso applicarsi nel rispetto delle previsioni contenute nel decreto legislativo n. 276 del 2003.

In considerazione del dato caratterizzante dell'elemento formativo, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà in ogni caso essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento a quei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche antecedenti all'entrata in vigore della legge n. 80 del 2005, che abbiano determinato - direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL - gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione. In caso di dubbio circa la utilizzabilità del contratto collettivo le parti sociali interessate e i singoli datori di lavoro potranno utilizzare, per gli opportuni chiarimenti, l'istituto dell'interpello di cui al decreto legislativo n. 124 del 2004.

Qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigore della legge n. 196 del 1997 vuoi mediante l'ausilio degli Enti bilaterali e, qualora previsto dal c.c.n.l. applicato, previo parere di conformità degli stessi, vuoi, infine, tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante.

Ai fini della piena e immediata operatività dell'istituto restano infatti in vigore le sperimentazioni regionali e le relative delibere di giunta, purché compatibili con il dettato della decreto legislativo n. 276 del 2003 e dei principi e criteri direttivi in esso contenuti. Questo in considerazione del fatto che, come già chiarito dalla circolare n. 40, del 2004, il decreto legislativo n. 276 del 2003 affida in via prioritaria a regolamentazioni regionali, da adottarsi d'intesa con le parti sociali, la disciplina dell'istituto. Peraltro, qualora vi siano sperimentazioni regionali in atto le parti sociali dovranno uniformarsi ad esse proprio in ragione del fatto che la cooperazione tra livello nazionale, livello regionale e parti sociali è il meccanismo individuato dal decreto legislativo n. 276 del 2003 per mettere a regime il nuovo apprendistato.

III. Articolazione ed erogazione della formazione e competenze degli enti bilaterali

Alla luce di quanto affermato all'articolo 49, comma 5, lett. b), ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra associazioni datoriali e organizzazioni dei prestatori di

lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e agli enti bilaterali è assegnato, in via sussidiaria alla regolamentazione regionale, il compito di determinare le modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna o interna, alla singole aziende. Sono pertanto fatte salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante e con riferimento ai soli profili formativi dell'istituto, il necessario parere di conformità da parte dell'ente bilaterale.

A questo proposito, come già affermato con circolare n. 40 del 2004, abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'articolo 85, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003, non sono da considerarsi legittime le clausole dei contratti collettivi e/o le previsioni che subordinino la stipula del contratto di apprendistato, o il parere di conformità per quanto attiene i profili formativi del contratto, alla iscrizione all'Ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore nazionale. Saranno pertanto considerati validi i contratti di apprendistato stipulati anche in assenza di iscrizione all'Ente bilaterale. Va tuttavia precisato, come già specificato nella circolare n. 40, che è pur sempre ipotizzabile un obbligo per tutti i soggetti di sottoporre i contratti di apprendistato al parere di conformità degli enti bilaterali, per quanto attiene i profili formativi dei contratti medesimi, là dove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Come previsto dall'articolo 49, comma 5, lett. a), del decreto legislativo n. 276 del 2003 la formazione formale, interna o all'esterna alla azienda, dovrà essere prevista per un minimo di centoventi ore all'anno. Come già specificato con circolare n. 40 del 2004, per formazione formale si intende la formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili e verificabili negli esiti secondo le modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto ovvero dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning. Restano peraltro ancora valide le distinzioni tra competenze trasversali e tecnico professionali di cui alla legge n. 196 del 1997.

Là dove esistano sperimentazioni in atto, e in attesa delle leggi regionali, il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle Regioni e dalle Province autonome, con il supporto tecnico del Repertorio delle professioni. In attesa di una regolamentazione a livello nazionale le Regioni e le Province autonome potranno autonomamente attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

IV. Limiti di età

Così come previsto ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003, e confermato dai più recenti orientamenti della Cassazione (sentenza n. 10169/2004), possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

E' opportuno precisare, a questo proposito, che l'immediata operatività dei nuovi limiti di età opera unicamente con riferimento ai quei contratti collettivi che prevedano direttamente o indirettamente, come indicato sopra, gli elementi minimi di erogazione

ed articolazione della formazione. Per le situazioni sopra descritte, viene così a decadere la vigenza della legge n. 196 del 1997, che rimane comunque applicabile (in attesa delle intese di cui al comma 4 dell'art. 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003 o delle leggi regionali di cui al comma 5-bis all'art 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003) per i giovani di età compresa tra i 16 e 18 anni, per i quali non risulti ancora utilizzabile l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per la parte economica e normativa e riguardo ai contenuti formativi sono ad essi applicabili le disposizioni dei contratti collettivi che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.

V. Profili retributivi

A conferma di quanto già affermato nella circolare n. 40/2004, la retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che non potrà essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale. Unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, spetta alla contrattazione collettiva nazionale stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista. Come già specificato con circolare n. 40 del 2004, si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'articolo 13 della legge n. 25 del 1955, il quale prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

VI. Durata

Ai sensi dall'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e superiore a sei. In tal senso pare opportuno rammentare che per la regolamentazione di rapporti di breve durata con giovani e adolescenti sarà possibile utilizzare lo strumento dei tirocini estivi di orientamento la cui regolamentazione, così come espressamente chiarito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, è rimessa alla competenza delle Regioni.

Ministero del lavoro, nota 24 marzo 2006, n. 2702

Con l'interpello in oggetto la CONFAPI chiede chiarimenti sulla interpretazione delle norme che subordinano l'attivazione di determinate tipologie contrattuali a requisiti di età. In particolare si fa riferimento ai limiti di età fissati, per l'apprendistato professionalizzante, dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 ("possono essere assunti ... i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni"), nonché ai limiti di età fissati da altre normative di lavoro quali, ad esempio, l'art. 16 della L. n. 196/1997 per la medesima materia ("possono essere assunti ... i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro ...") ovvero l'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 in relazione ai requisiti per i contratti di inserimento ("... soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni"; "... disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni").

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

Con circolare n. 30 del 15 luglio 2005 questo Ministero ha espressamente chiarito, in relazione ai limiti di età per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, che "l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)".

Tale interpretazione si pone in linea con il principio fissato dalla giurisprudenza, in particolare nella sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 - richiamata nella circolare n. 30 cit. - ove è espressamente detto che "se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi".

Tale principio, sebbene sia stato recepito esplicitamente con riferimento alla tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, sembra potersi adoperare anche in riferimento ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente. Così, ad esempio, la stipulazione di un contratto di apprendistato disciplinato dalla L. n. 25/1955 e dall'art. 16 della L. n. 196/1997 risulta ammesso anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni.

Ministero del lavoro, interpello 18 gennaio 2007, n. 5

La regione Friuli-Venezia Giulia ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità che, in materia di apprendistato professionalizzante, il monte ore di formazione formale fissato in 120 ore annue dal D.Lgs. n. 276/2003, possa essere ridotto, in particolare nei casi di crediti formativi individuali.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Come già evidenziato dall'interpellante, in materia di attività formativa nel contratto di apprendistato professionalizzante, l'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che "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" nel rispetto di criteri e principi direttivi, fra i quali il seguente: "previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali".

Si ritiene che il predetto monte ore annuo vada inteso quale limite minimo posto dal legislatore a tutela della primaria esigenza formativa da assicurare all'apprendista.

Il legislatore ha indicato quello che può definirsi il livello minimo dell'offerta formativa, ben potendo le parti sociali, in sede di contrattazione collettiva, modificare il dato delle 120 ore in aumento.

La circostanza segnalata dall'interpellante, secondo la quale alcuni contratti collettivi hanno previsto una riduzione del predetto monte ore di formazione formale per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo (es.: c.c.n.l. dei settori Tessile ed Edilizia), nasce dalla convinzione che le 120 ore già indicate dall'art. 16 della L. n.

196/1997 e lo stesso monte ore oggi stabilito dal D.Lgs. n. 276/2003 si ispirino alla medesima logica.

In realtà, il legislatore del 1997 - esprimendosi nei seguenti termini: "... 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" - autorizzava chiaramente la riduzione delle ore di formazione, a fronte di un titolo di studio coerente con il profilo professionale da far conseguire all'apprendista. Al contrario, nel D.Lgs. n. 276/2003 non vi è alcun richiamo alla possibilità che il numero di ore scenda al di sotto delle 120 indicate. Peraltro, al di là del tenore letterale del testo, è evidente il maggiore peso che oggi si vuole attribuire alla formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante. Tale affermazione trova conforto nella considerazione che l'apprendistato professionalizzante costituirà, nel nuovo panorama normativo giuslavoristico, l'unico contratto di lavoro con specifico contenuto formativo, una volta venuta meno la tipologia del contratto di formazione e lavoro.

Pertanto, si comprende anche che la logica posta alla base dei principi e criteri direttivi stabiliti dal legislatore nazionale sia quella di individuare la soglia minima di formazione, salva la disciplina di dettaglio (di origine regionale o di natura pattizia), che può derogarvi solo in melius.

Venendo, quindi, alle specifiche domande poste dall'interpellante, si esprimono le seguenti considerazioni:

- il dettato normativo pone solo l'obbligo del rispetto del monte ore minimo di 120 ore annue, ferma restando l'autonomia della contrattazione collettiva e del legislatore regionale nell'individuazione di modalità e di forme di articolazione delle ore di formazione formale: ad esempio, criteri di scelta tra la formazione da effettuarsi solo all'interno dell'azienda in possesso di adeguate strutture e quella da svolgersi presso strutture esterne accreditate; formazione a distanza od in aula; ripartizione del monte ore complessivo fra le varie discipline oggetto di trattazione all'interno del percorso formativo;

- per quanto attiene alla valutazione di eventuali crediti formativi all'inizio del rapporto di apprendistato deve ritenersi che eventuali competenze professionali di cui l'apprendista sia già in possesso all'inizio del rapporto non consentano una decurtazione del monte ore complessivo di formazione, ma al più possano incidere sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline. Si tenga conto, infatti, che la formazione deve essere articolata su più aspetti;

in particolare, una parte di essa deve essere dedicata alle competenze di base e trasversali, come ad esempio: disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali.

Altra parte della formazione formale va invece dedicata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale: prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse.

Su tali aspetti, pertanto, potrà modularsi un'offerta formativa individualizzata ispirata al criterio del bilancio delle competenze. Tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, la sua formazione professionale potrà essere concentrata maggiormente

su materie o conoscenze specialistiche nelle quali il soggetto abbia maggiori carenze, non avendole acquisite nel precedente percorso scolastico. Al contempo, si potranno ridurre le ore di formazione dedicate a specifiche materie per le quali il soggetto dimostri, attraverso crediti formativi, di possedere un bagaglio sufficiente di conoscenze.

Inps, circolare 23 gennaio 2007, n. 22

Premessa

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), contiene una serie di disposizioni a carattere contributivo che entrano in vigore dal 1° gennaio di quest'anno. Con la presente circolare si forniscono indicazioni per l'operatività delle previsioni di cui ai commi 773 e 1211 inerenti all'apprendistato e alle assunzioni agevolate.

1. Apprendistato

Il comma 773 della legge finanziaria 2007, introduce significative modifiche contributive e previdenziali in materia di apprendistato.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, infatti, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Dalla stessa data, viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Con decreto ministeriale sarà stabilita la ripartizione alle varie gestioni previdenziali della contribuzione dovuta, con riguardo anche a quella utile per il finanziamento della prestazione di malattia.

La nuova misura contributiva produrrà effetto immediato, sia con riguardo ai rapporti di lavoro già in essere, che per quelli costituendi.

Alla nuova aliquota a carico del datore di lavoro, va ad aggiungersi la quota dovuta dall'apprendista che, per effetto dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti disposto dal comma 769 della legge n. 296/2006, si attesterà nella misura del 5,84%.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota datoriale del 10% è ridotta - in ragione dell'anno di vigenza del contratto - di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per quelli maturati nel secondo anno.

Con riguardo a tale ultimo aspetto, si precisa che assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista.

1.1. Criteri per il calcolo dei dipendenti

Per le assunzioni intervenute dopo l'entrata in vigore della legge, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato.

Per le assunzioni precedenti (operate entro il 31 dicembre 2006), ai fini della valutazione della consistenza aziendale, dovrà farsi riferimento alla media degli occupati dell'anno 2006.

Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente, ancorchè non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali c.f.l. ex D.Lgs n. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.Lgs n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ex D.Lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale (articolo 6, D.Lgs. n. 61/2000, e successive modificazioni).

I lavoratori intermittenti ex D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento.

Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

Si osserva, inoltre, che, ai fini di cui trattasi, il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.

Si evidenzia, altresì, che le misure ridotte:

- trovano applicazione con esclusivo riferimento ai rapporti di apprendistato;
- sono collegate per espressa previsione legislativa alla consistenza aziendale, come sopra specificata, e al periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- sono mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità.

Conseguentemente, dopo il primo biennio di ogni rapporto, le riduzioni non troveranno più applicazione, a prescindere dalla dimensione aziendale.

Lo stesso dicasi per i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore alle 9 unità, i quali saranno comunque tenuti al versamento della contribuzione nella nuova misura complessiva del 15,84% (10% + 5,84% carico apprendista), a nulla rilevando il periodo di vigenza contrattuale.

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.1.

2. Assunzioni agevolate

Il medesimo comma 773 della legge n. 296/2006, che disciplina la nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro per gli apprendisti, prevede altresì che, dal 1° gennaio 2007, "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti".

Al riguardo, si osserva che, per le assunzioni agevolate, non trovano in ogni caso applicazione le misure ridotte previste, come in precedenza evidenziato, per i soli rapporti di apprendistato.

La nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro (10%) interesserà le seguenti tipologie di rapporti agevolati, già in essere o che saranno avviati:

- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9 e art. 8, comma 2, legge n. 223/1991);
- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità ex lege n. 52/1998 e successive modificazioni ed integrazioni (cosiddetta "piccola mobilità");
- lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera, iscritti nelle liste di mobilità ex lege n. 223/1991, ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 147/1997;
- assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in C.i.g.s. da almeno 3 mesi provenienti da aziende in C.i.g.s. da almeno 6 mesi (art. 4, comma 3, legge n. 236/1993);
- assunzioni di lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento, per i quali è possibile versare il solo contributo settimanale (art. 59, D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni);
- trasformazioni di contratti di apprendistato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 21, legge n. 56/1987);
- assunzioni di giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica (art. 22, legge n. 56/1987);
- eventuali lavoratori in c.f.l. che ancora residuano dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, nei casi in cui è ammesso il versamento del solo contributo settimanale;
- assunzioni di lavoratori a seguito di contratti di solidarietà espansivi (art. 1, legge n. 863/1984).

L'aliquota contributiva complessiva dovuta per i predetti rapporti di lavoro, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli 21 e 22 della legge n. 56/1987, si attesterà quindi, per la generalità delle aziende, in misura pari al 19,19% (10% + 9,19% a carico del lavoratore).

Restano invece esclusi dall'applicazione della disposizione in commento:

- i rapporti agevolati per i quali la misura della contribuzione è ridotta;
- quelli in cui non è previsto alcun onere a carico del datore di lavoro.

Nella prima fattispecie, a titolo esemplificativo, si citano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese operanti nel centro nord (art. 8, comma 9, legge n. 407/1990);
- contratti di inserimento per i quali compete la riduzione del 25%, ovvero superiore;
- diversamente abili per i quali la legge prevede - per un periodo massimo di 8 anni - la fiscalizzazione nella misura del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali (legge n. 68/1999).

Nella seconda casistica, invece, rientrano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese artigiane ovunque ubicate e da imprese operanti nelle zone del mezzogiorno (art. 8, comma 9, legge n. 407/1990);
- diversamente abili per i quali la legge prevede la fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali e assistenziali, per un periodo massimo di 8 anni, (legge n. 68/1999);

- svantaggiati assunti o associati da cooperative sociali (art. 4, legge n. 381/1991; legge n. 193/2000).

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.2.

3. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti
Il comma 1211 della legge finanziaria 2007 ha prorogato, al 31 dicembre 2007, la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

Per il finanziamento delle agevolazioni contributive in caso d'assunzione, la legge ha altresì previsto la copertura dei relativi oneri nella misura di 37 milioni di euro.

Per la fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 223/1991 (dal 1° gennaio 2007, contribuzione datoriale in misura pari a 10 punti percentuali), i datori di lavoro - in caso di assunzione di dipendenti iscritti nelle apposite liste ai sensi della disposizione sopra descritta - utilizzeranno i previsti codici (P5 - P6 - P7), secondo le modalità descritte al successivo punto 4.2.

4. Modalità operative

4.1 Apprendisti

Ai fini dell'esposizione sul DM10/2 degli apprendisti, dal 1° gennaio 2007 - in luogo dei rigli 20 e 21 - dovranno essere utilizzati i seguenti nuovi codici tipo contribuzione alfanumerici di 4 caratteri dove:

- il primo carattere è di tipo numerico e si riferisce al codice qualifica: "5" (apprendista)²⁴⁶;
- il secondo carattere è alfabetico e individua la tipologia del rapporto di apprendistato (vedi Tabella 1);
- il terzo carattere è di tipo numerico e individua la misura dell'aliquota dovuta (vedi Tabella 2);
- il quarto carattere potrà essere "0" ovvero "P" nei casi di rapporto di lavoro a part-time.

Tabella 1

Codice	Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di apprendistato
A	Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
B	Apprendistato professionalizzante
C	Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

²⁴⁶ da gennaio 2007 scompare la distinzione tra soggetti con e senza INAIL.

D	Apprendistato ex lege n 196/1997
K	Apprendisti occupati in sotterraneo iscritti Fondo minatori

Tabella 2

Misura aliquota	Codice
10%	0
1,5%	1
3%	2

A titolo esemplificativo si riporta il seguente esempio:

"lavoratore con rapporto di apprendistato professionalizzante occupato presso azienda che ha alle proprie dipendenze fino a nove addetti": modalità di esposizione sul DM10/2 durante il primo anno di vigenza del contratto (codice 5B10) dove:

Codice	Significato
5	Codice qualifica apprendista
B	Apprendistato professionalizzante
1	Aliquota dell'1,5%

Ai fini della compilazione del DM10/2, i datori di lavoro opereranno come segue:

- nel campo "n. dipendenti" riporteranno il numero dei soggetti interessati con i codici sopra descritti;
- nei campi "n. giornate" (ore per i part-time) e "retribuzioni" indicheranno le giornate e le retribuzioni, secondo le consuete modalità;
- nel campo "somme a debito" riporteranno l'ammontare della contribuzione complessivamente dovuta (quota datore di lavoro e quota apprendista).

Per la compilazione del flusso EMens, i datori di lavoro indicheranno il 5 (Apprendista), nell'Elemento . Il 4 dovrà essere più utilizzato.

4.2. Assunzioni agevolate

Con riferimento ai lavoratori di cui al punto 2, i datori di lavoro si atterranno alle modalità di seguito descritte.

4.3. Datori di lavoro in genere

I lavoratori interessati dalla nuova misura contributiva continueranno ad essere esposti nel quadro "B-C" del DM10/2 con i codici tipo contribuzione già in uso (ad es. "75", "76", "77", in caso di assunzione ex art. 25, comma 9 o art. 8 comma 2, Legge 223/1991, ovvero "P5", "P6", "P7" per la cosiddetta "piccola mobilità", ecc.).

In corrispondenza dei CTC dovrà essere indicata la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente).

I campi "n. dipendenti"- "n. giornate" e "retribuzioni" continueranno ad essere valorizzati, secondo le consuete modalità.

Non dovranno più essere utilizzati i codici importo con i quali è stato versato il contributo fisso settimanale (es.: S165 - S169 - S168 - S125 - S126 - S141 - S151 - S160 - S161 - S140 ecc.).

4.4. Datori di lavoro con obbligo di assicurazione dei lavoratori dipendenti a forme pensionistiche sostitutive del F.p.l.d.

Per i lavoratori iscritti a:

- Gestione contabile separata ex Fondo autoferrotranvieri;
- Gestione contabile separata Enti pubblici creditizi trasformati in S.p.A.;
- Fondo volo;

la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente) dovrà essere riportata con i codici già utilizzati per l'indicazione della contribuzione pensionistica (es.: Z750, ecc.).

Non dovranno, invece, più essere utilizzati i codici importo che identificavano il versamento del contributo fisso settimanale (es.: X150, S165 ecc.).

5. Regolarizzazioni

Le aziende che, per il versamento dei contributi relativi ai mesi di "gennaio e febbraio 2007", hanno operato in modo difforme dalle disposizioni illustrate ai precedenti punti, potranno regolarizzare detti periodi ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26 marzo 1993, approvata con D.M. 7 ottobre 1993.

Detta regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

Ai fini della compilazione del DM10/2 dovranno essere seguite le modalità di seguito indicate.

5.1. Apprendisti

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo i criteri illustrati al punto 1;
- riporteranno il relativo importo, al netto della contribuzione già versata, nel quadro "B-C" del DM10/2 utilizzando il codice di nuova istituzione "M114", avente il significato di "versamento contributo dovuto per apprendisti L. n. 296/2006".

Nessun dato dovrà essere riportato nei campi "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni".

Per il recupero di eventuali somme a credito, i datori di lavoro provvederanno a indicarne il relativo importo nel quadro "D" del DM10/2, utilizzando il codice di nuova istituzione "L114", avente il significato di "rec. maggiore contributo dovuto per apprendisti L. n. 296/2006".

5.2. Assunzioni agevolate

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo le modalità illustrate al punto 2;
- riporteranno il relativo importo nel quadro "B-C" del DM10/2 , al netto della contribuzione già versata, utilizzando il codice di nuova istituzione "M116", avente il significato di "versamento contributo dovuto per assunzioni agevolate L. n. 296/2006".

Ministero del lavoro, interpello 11 luglio 2007, n. 17

L'Associazione piccole e medie industrie della Provincia di Bologna chiede se la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, determini la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente si osserva che se è pur vero che la disciplina legislativa non prevede il caso specifico oggetto dell'interpello, si può fare riferimento alla prassi amministrativa ed in particolare alla nota del Ministero del lavoro del 24 dicembre 1981, che in ottemperanza al principio di effettività, richiamando la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, prevede in generale quali cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Secondo tale orientamento, tuttavia, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero "ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento". Sarebbe necessario, difatti, verificare lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni lavorative da parte del dipendente e della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, perché diversamente riuscirebbe difficile, se non impossibile, far acquisire al lavoratore le cognizioni tecniche indispensabili per lo svolgimento delle particolari mansioni cui l'apprendistato è indirizzato. In questo senso anche un recente orientamento giurisprudenziale (Cass., sez. lav., n. 6134 del 12 maggio 2000) che, ribadendo il principio di effettività sopra enunciato nel senso di necessità di "addestramento tecnico pratico dell'apprendista", ritiene che la proroga contrattuale non operi per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo.

In virtù di tale recente orientamento, dunque, il contratto di apprendistato non sarà prorogato e il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi) verrà considerato ininfluenza nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, così come indicata nell'orientamento ministeriale sopra menzionato, considerando "breve" il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2008, n. 14

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha richiesto il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 49, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003. In particolare si chiedono chiarimenti in ordine alla possibilità di ricorrere ai profili formativi definiti dalla contrattazione collettiva di settore, nelle ipotesi in cui la regione Marche, pur avendo regolamentato l'apprendistato professionalizzante con la L.R. n. 2/2005, abbia individuato detti profili formativi soltanto per alcuni settori e non ancora per altri.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 17, comma 2, L.R. Marche n. 2/2005 ha previsto che la Giunta regionale disciplini, in accordo con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante e le modalità di riconoscimento e certificazione delle competenze.

Tale previsione normativa ha trovato attuazione, in sede amministrativa, con l'emanazione delle successive D.G.R. n. 976/2005, D.G.R. n. 1113/2005 e D.G.R. n. 73/2006, le quali hanno disciplinato organicamente l'istituto dell'apprendistato professionalizzante ex art. 49, D.Lgs. n. 276/2003.

Si tratta dunque di stabilire se, fermo restando il rispetto dei requisiti di ammissibilità del ricorso all'apprendistato professionalizzante definiti con normativa regionale, gli stessi possano essere estesi anche a tutte quelle mansioni ed a tutti quei profili formativi non contemplati dalla normativa medesima, per i quali i cc.cc.nn.l. (cui la stessa normativa regionale rinvia) prevedano la possibilità di stipulare detto contratto.

Nell'esame della questione occorre muovere da due presupposti di legge.

In primo luogo, il dettato normativo osta alla stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante in assenza di una disciplina del nuovo istituto da parte del c.c.n.l. In secondo luogo, l'art. 49, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003 attribuisce ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la facoltà di dettare una disciplina esaustiva dei contratti di apprendistato, quindi comprensiva dei profili formativi, al fine di rendere immediatamente operativo questo istituto nel periodo transitorio, ovvero in attesa dell'emanazione della legge regionale prevista dallo stesso art. 49, comma 5.

Sempre nell'ottica di garantire una più celere e piena attuazione dell'apprendistato, questo Ministero con circolare n. 30/2005 ha chiarito che: "qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto, vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'Isfol in vigore della legge n. 196/1997, vuoi mediante l'ausilio degli Enti bilaterali (...), vuoi infine tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante".

Nella stessa ottica si collocano le discipline regionali che sono intervenute in via transitoria a dettare la regolamentazione dei profili formativi e alle quali si riconosce particolare rilievo nell'obiettivo di mettere a regime il nuovo istituto. Per tali discipline transitorie tuttavia, a differenza di quanto ritenuto per i c.c.n.l., non è prevista, nè pare

configurabile conformemente alla loro natura di fonti normative e non negoziali, alcuna forma di "integrazione" da parte dell'autonomia individuale.

Se dunque la disciplina normativa regionale non risulta applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, come nei quesiti in esame e la stessa, sul punto, non contiene alcun rinvio in funzione integrativa alla disciplina dettata dal contratto collettivo applicabile, i contratti di apprendistato potranno essere validamente stipulati sulla base della disciplina contenuta nel c.c.n.l. di cui all'art. 49, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003. Ne consegue, in tale ipotesi, che laddove il contratto di apprendistato da stipularsi faccia riferimento, quanto alla disciplina applicabile, al c.c.n.l. e non alla legge regionale, relativamente allo stesso contratto non sarà necessario il rilascio del parere di conformità da parte dei competenti organi regionali, applicandosi integralmente la disciplina contrattuale ai sensi del citato art. 49, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003.

Ministero del lavoro, interpello 7 ottobre 2008, n. 50

Con istanza di interpello la CONFCOMMERCIO ha chiesto di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla applicabilità immediata, per le aziende del terziario, della previsione di cui all'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003, recentemente introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008). Detta previsione stabilisce che "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

E' opportuno anzitutto ricordare che il legislatore, all'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto che "la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante é 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" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per 2 anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate".

La difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il legislatore ad introdurre con D.L. n. 35/2005 (conv. da L. n. 80/2005), un comma 5 bis, all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo il quale "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 di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Come anche chiarito con risposta ad interpello n. 14/2008, è dunque possibile - qualora

manchi una disciplina regionale del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta disciplina non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o mansioni - stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel c.c.n.l. di cui all'art. 49, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003.

La volontà del legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale, trova ora un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5 ter dell'art. 49, introdotto dal D.L. n. 112/2008.

La previsione, senza modificare l'impianto normativo preesistente, introduce dunque un "canale parallelo" a quelli descritti. Ai sensi del citato comma 5 ter, è infatti il contratto collettivo, di ogni livello, a dettare la nozione di formazione interna; formazione che può risolversi in attività anche "fisicamente" esterne all'azienda, purché sia quest'ultima a dirigerne lo svolgimento e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. In forza del dettato normativo è dunque la contrattazione collettiva a definire e disciplinare la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Cost. con sent. n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d'intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

La previsione di cui al comma 5 ter è peraltro da considerarsi immediatamente operativa, anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo.

Nel caso di specie, nell'accordo per il rinnovo del c.c.n.l. del terziario siglato il 17 luglio scorso, le parti hanno concordato (art. 60, Dichiarazione a verbale n. 1) l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dal succitato comma 5 ter e, in attesa delle determinazioni della Commissione paritetica, il c.c.n.l. conferma, anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi definiti nel protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002.

I contenuti del citato c.c.n.l. appaiono dunque in linea con i principi espressi dal comma 5 ter dell'art. 49, secondo il quale è rimessa alle parti sociali anche la facoltà di derogare ai principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dello stesso art. 49.

In tal senso la CONFCOMMERCIO chiede peraltro se, nei casi di formazione esclusivamente aziendale:

- la presenza e l'individuazione nominativa del tutor aziendale continui ad essere obbligatoria;
- il piano di formazione individuale - predisposto dall'azienda sulla base dei profili ISFOL - debba rispondere a particolari requisiti di forma;
- l'erogazione della formazione possa avvenire in ambito aziendale anche in modalità elearning (per alcuni moduli), oltre che in aula e "on the job";
- la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, possa avvenire mediante supporti informatici e fogli firma.

Al riguardo, nell'auspicare comunque che la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali disciplinino nel dettaglio la formazione aziendale, va evidenziato che detta disciplina, secondo quanto specificato dal legislatore, dovrà comunque e necessariamente determinare, per ciascun profilo formativo, "la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Ministero del lavoro, circolare 10 novembre 2008, n. 27

Finalità

La presente circolare intende fornire una risposta organica ad alcuni dei principali dubbi interpretativi in materia di apprendistato professionalizzante pervenuti alla Direzione generale per l'attività ispettiva nella forma dell'interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 124/2004. Le recenti novità introdotte in materia di apprendistato dal decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, consentiranno peraltro di meglio puntualizzare l'operatività della intera disciplina di cui all'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003.

Durata del contratto

Occorre innanzitutto ricordare che, ai sensi dell'art. 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, come modificato dal decreto-legge n. 112/2008, "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 superiore a sei anni".

E' pertanto venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, e ciò in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che potrà ora individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. In tal senso è dunque superata la questione oggetto della risposta a interpello del 2 maggio 2006 (prot. n. 25/I/0003769), in cui si rilevava, stante il requisito di durata legale minima di due anni del contratto di apprendistato, "l'impossibilità di utilizzare il contratto "de quo" per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale", da intendersi quelle attività che "si esauriscono nel corso di una stagione".

Risultano in particolare in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

Trasformazione anticipata del rapporto

Alla tematica sulla durata del contratto di apprendistato professionalizzante è collegata quella, in parte già affrontata da questo Ministero con risposta a interpello del 4 maggio 2006 (Prot. n. 25/I/0003883), della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato antecedentemente alla scadenza prefissata nel piano formativo individuale e alla applicabilità, in tal caso, dell'art. 21, comma 6 della legge n. 56/1987. Tale norma, come noto, consente al datore di lavoro che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato di conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, lo specifico regime contributivo nei confronti dei lavoratori interessati dalla stessa. Al riguardo, con la citata risposta a interpello, questo Ministero ha anzitutto chiarito che "i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per

l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Come già ricordato, inoltre, a seguito della entrata in vigore del decreto-legge n. 112/2008, è stato eliminato il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante e, in assenza di previsioni legali sul punto, non sembrano sussistere vincoli giuridici a una trasformazione, in qualunque tempo, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale circostanza è stata confermata dalla giurisprudenza di legittimità che, pur in riferimento al "vecchio" apprendistato, contempla tra le possibili cause di trasformazione del rapporto anche "l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito o implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato" (Cass. 30 gennaio 1988, n. 845).

Quanto al mantenimento, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 56/1987, dello specifico regime contributivo dell'apprendistato, si ritiene che lo stesso trovi applicazione in quanto connesso esclusivamente alla trasformazione del rapporto. Resta tuttavia ferma la possibilità da parte del personale ispettivo di questo Ministero di verificare la sussistenza di eventuali condotte fraudolente, in particolare nella ipotesi in cui, alla luce di quanto stabilito nel piano formativo individuale e in considerazione della durata del rapporto di lavoro, non sia stata effettuata alcuna attività formativa sino al momento della trasformazione del rapporto.

Formazione esclusivamente aziendale

Come già anticipato, con la risposta a interpello del 7 ottobre 2008 (Prot. n. 25/I/0013622), il decreto-legge n. 122/2008 ha previsto rilevanti novità rispetto ai profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante.

L'art. 49, comma 5 del decreto legislativo n. 276/2003 stabilisce che "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" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi tra i quali "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate".

Le difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il legislatore a introdurre in un primo tempo, con il decreto-legge n. 35/2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 80/2005, una disposizione transitoria. L'art. 49, comma 5-bis del decreto legislativo n. 276/2003, prevede infatti che "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 di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Come già chiarito con risposta a interpello del 10 giugno 2008 (Prot. n. 25/I/0007472), è dunque possibile - qualora manchi una legge regionale di regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta regolamentazione non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o figure professionali - stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'art. 49, comma 5-bis del decreto legislativo n. 276/2003.

La volontà del legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale e renderne effettivo il relativo contenuto formativo trova un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5-ter dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003, introdotto dall'art. 23 del decreto-legge n. 112/2008, secondo il quale "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli Enti bilaterali".

A questo proposito, e come anticipato con la già ricordata risposta a interpello del 7 ottobre 2008, le previsioni introdotte dall'art. 23 del decreto-legge n. 112/2008 pongono ora le premesse, senza peraltro modificare l'impianto normativo preesistente relativo alla offerta in apprendistato pubblica governata dalle regioni, per la costruzione di un "canale parallelo" affidato integralmente alla contrattazione collettiva. Ai sensi del citato comma 5-ter dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003, infatti, in caso di formazione esclusivamente aziendale può non operare quanto previsto dal comma 5 del citato art. 49 e ciò a condizione che i contratti collettivi abbiano disciplinato diversamente la materia.

Con riferimento al "canale parallelo" di cui al comma 5-ter, sono i contratti collettivi, di ogni livello, a stabilire cosa debba intendersi per "formazione esclusivamente aziendale" e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 ore annuali) necessario per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali. In forza del dettato normativo è infatti la contrattazione collettiva a definire e disciplinare, per questo specifico canale, la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte costituzionale con sentenza n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d'intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie (e cioè, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, la formazione in apprendistato di cui al solo comma 5 dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003). Pertanto, nel "canale parallelo" di cui al comma 5-ter la formazione può essere svolta anche "fisicamente" fuori dall'azienda, se così prevedevano i contratti collettivi, a condizione ovviamente che sia l'azienda a erogare, direttamente o anche solo indirettamente la formazione, e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. Naturalmente, ciò non esclude che le singole regioni, nell'ambito della loro autonomia, possano decidere di riservare forme di finanziamento o altre agevolazioni anche alle imprese che attuino formazione esclusivamente aziendale ai sensi di quanto previsto dal comma 5-ter.

La previsione del comma 5-ter è, peraltro, da considerarsi immediatamente operativa anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo. In ogni caso, la possibilità di derogare ai principi contenuti nel comma 5 dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 ("in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5"), è condizionata alla circostanza che i contratti collettivi o gli Enti bilaterali abbiano determinato o determinino, per ciascun profilo formativo, "la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Va in ogni caso chiarito, per meglio comprendere l'operatività della nuova disposizione, che l'apprendistato professionalizzante disciplinato dall'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 resta finalizzato alla acquisizione di una qualificazione e cioè di una qualifica professionale "ai fini contrattuali" e che la durata del monte ore di formazione deve essere coerente con l'obiettivo della acquisizione di specifiche "competenze di base e tecnico-professionali". La durata e le modalità della formazione aziendale, disciplinate dai contratti collettivi anche a livello territoriale o aziendale, dovranno pertanto essere coerenti con le declaratorie e le qualifiche contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro a cui l'apprendistato professionalizzante è finalizzato. Altra cosa, infatti, è la formazione erogata nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003 in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione a cui è deputato l'apprendistato di cui all'art. 48 del decreto legislativo n. 276/2003.

Formazione e responsabilità del datore di lavoro

Collegata alla formazione esclusivamente aziendale è la tematica della applicabilità dell'art. 53 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo il quale "in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è 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 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione".

Al riguardo questo Ministero ha già fornito alcuni chiarimenti con circolare n. 40/2004, secondo la quale "l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale".

Alla luce delle intervenute modifiche normative si coglie dunque l'occasione per chiarire i profili di responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione. In particolare, nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica trova applicazione l'esimente di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 276/2003, nel senso che è evidente che dell'inadempimento nella erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro. Diverso è il discorso nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga del "canale parallelo" di cui al comma 5-ter. In questo caso, avendo optato per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, non potrà essere indicata come esimente l'assenza di una offerta formativa pubblica in ambito regionale.

Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi

Rispetto ai persistenti dubbi circa i rapporti tra la disposizione contenuta nell'art. 13 della legge n. 25/1955, che è ancora oggi in vigore (circolari n. 40/2004 e n. 30/2005) e che prevede una gradualità della retribuzione "anche in rapporto all'anzianità di servizio", e la disposizione, successivamente introdotta, di cui all'art. 53, comma 1 del

decreto legislativo n. 276/2003, con la quale il legislatore ha stabilito il principio del c.d. sottoinquadramento dell'apprendista si precisa quanto segue.

La finalità di quest'ultima norma è quella di precisare e delimitare il rapporto normalmente stabilito dalla contrattazione collettiva tra la retribuzione dell'apprendista e quella del lavoratore qualificato, quest'ultimo identificato con il lavoratore appartenente alla categoria di inquadramento propria della qualificazione o qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il rapporto. In particolare, la norma fissa un limite massimo ("non potrà essere inferiore") al dislivello di classificazione e, quindi, di retribuzione tra l'apprendista e la suddetta qualificazione o qualifica finale.

L'art. 53, comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003 ha in questo modo inteso correggere la prassi, comunemente seguita dalla contrattazione collettiva, di stabilire il c.d. livello di uscita e quindi la retribuzione finale dell'apprendista mediante una scala percentuale, con riferimento al livello o ai livelli più bassi della gerarchia classificatoria dei lavoratori qualificati. La nuova disposizione, invece, intende vincolare le parti e in primo luogo la contrattazione collettiva, a riferire il livello di classificazione (o inquadramento) finale dell'apprendista a quello corrispondente alla qualificazione o qualifica finale, quale che sia la collocazione di quest'ultima nella scala classificatoria e perciò anche ai livelli superiori quando la qualificazione o qualifica da conseguire sia elevata. L'art. 53 è, dunque, una norma sull'inquadramento degli apprendisti, ma non ha introdotto un collegamento automatico tra la retribuzione iniziale dell'apprendista e quella prevista per il lavoratore inquadrato nella qualificazione o qualifica finale, meno due livelli.

Resta infatti aperta, in virtù del principio di gradualità stabilito dall'art. 13, comma 1 della legge n. 25/1955, la possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sottoinquadramento garantito dall'art. 53, comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003. Tale livello potrà essere utilizzato sia come "tetto" o livello finale sia come "soglia" o livello iniziale della progressione percentuale. Si può dunque concludere che l'apprendista potrà ricevere nel corso del rapporto una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, alla condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.

Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

Un'ultima tematica, affrontata anch'essa in passato da questo Ministero, attiene alla possibilità di cumulare più periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro. Al riguardo si ricorda che, secondo quanto chiarito con la circolare n. 40/2004 e con la risposta a interpello dell'11 febbraio 2008 (prot. n. 25/I/0002322), la disciplina dell'apprendistato professionalizzante "va integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, non abrogate dal citato decreto legislativo n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo". Tenuto conto di tale principio, la citata risposta a interpello precisa come sia, tra gli altri, applicabile anche l'art. 8 della legge n. 25/1955 al nuovo regime normativo e ciò anche nei rapporti tra "vecchio" e "nuovo" apprendistato.

Diversa, seppur apparentemente connessa, è invece la questione relativa alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto ex legge n. 25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante rispetto alla quale questo Ministero, con risposta a interpello del 1° marzo 2007 (Prot. n. 25/I/0002759) si è espresso negativamente,

evidenziando come tale operazione comporterebbe una "indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina".

Va infine affrontata la problematica, sollevata nei confronti della Direzione generale per l'attività ispettiva, relativa alla possibilità che una società consortile, costituita per l'esecuzione di un'opera, possa procedere a una assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, anche qualora sia previsto lo scioglimento della stessa società consortile in data anticipata rispetto al completamento della formazione dell'apprendista. Al riguardo, non sembrano sussistere ostacoli nel consentire la stipula del contratto di apprendistato e ciò proprio in applicazione dell'art. 8 della legge n. 25/1925, che consentirà il completamento del percorso formativo con una nuova assunzione dello stesso lavoratore presso una delle società del consorzio.

Abrogazioni

Nel rinviare a eventuali successivi approfondimenti l'esame delle questioni che potrebbero sorgere in applicazione della più recente normativa, si ricorda, infine, che il decreto-legge n. 112/2008 ha previsto alcune abrogazioni dettate da una necessaria semplificazione del quadro normativo. In particolare sono stati abrogati:

- l'art. 1 del D.M. 7 ottobre 1999 che prevedeva, tra l'altro, una "comunicazione all'amministrazione competente dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso";
- l'art. 21 e l'art. 24, commi 3 e 4 del "Regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato" di cui al D.P.R. n. 1668/1956. Le norme prevedevano rispettivamente la tempistica da osservare circa le informazioni da dare alla famiglia dell'apprendista, ai sensi dell'art. 11, lett. l), della legge n. 25/1955, e la comunicazione agli "uffici di collocamento" dei nominativi degli apprendistati che avessero o meno conseguito la qualifica;
- l'art. 4 della legge n. 25/1955, che richiedeva una visita sanitaria preassuntiva dell'apprendista in quanto tale. Nei confronti di tale lavoratore, quindi, è oggi applicabile la disciplina generale sulla sorveglianza sanitaria di cui al decreto legislativo n. 81/2008.

Ministero del lavoro, interpello 6 febbraio 2009, n. 2

L'Associazione bancaria italiana ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di applicare il disposto dell'art. 49, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 276/2003 - recentemente introdotto dal D.L. n. 112/2008 anche con riferimento ai rapporti di apprendistato in essere e sorti sulla base della diversa disciplina contenuta nel comma 5 o 5-bis dello stesso art. 49.

Come noto, il nuovo comma 5-ter dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto un "canale parallelo" secondo il quale, sviluppando i ragionamenti della Corte Costituzionale contenuti nella sentenza n. 50/2005, in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera la disciplina di cui al comma 5 del medesimo articolo, relativa ai profili formativi declinati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano. In tal caso, infatti, il Legislatore assegna "integralmente ai contratti collettivi di lavoro di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali" la disciplina dei profili formativi del

contratto di apprendistato professionalizzante. Sul punto, fermi restando e rinviando ai chiarimenti già forniti da questo Ministero con risposta ad interpello n. 50/2008 e con circolare n. 27/2008, occorre dunque verificare la possibilità di applicare la nuova normativa anche con riferimento ai rapporti in essere, sorti sulla base dei diversi percorsi indicati dal Legislatore antecedentemente alle novità introdotte dal citato D.L. n. 112/2008.

Al riguardo occorre anzitutto evidenziare che il Legislatore non pone come condizione essenziale che il contratto di apprendistato sia stipulato "ab initio" secondo la disciplina del comma 5-ter, limitandosi ad individuare un nuovo percorso - quello della formazione esclusivamente aziendale - per adempiere agli obblighi formativi propri di tale tipologia contrattuale. In altre parole è pur vero che la formazione nel contratto di apprendistato costituisce un elemento essenziale dello stesso ma ciò non preclude che l'obbligo formativo sia adempiuto secondo percorsi che possono variare anche nel corso del tempo. Evidentemente eventuali "nuove percorsi formativi" che il datore di lavoro sceglie di intraprendere, durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato, non possono non incidere sul piano formativo individuale (PFI) che, come noto, costituisce parte integrante del contratto e viene elaborato all'inizio del rapporto di lavoro. Ciò, pertanto, comporta che lo stesso piano formativo, alla luce della scelta di applicare il comma 5-ter dell'art. 49, debba essere rimodulato e, evidentemente, sottoscritto dal lavoratore che acconsente di modificare il percorso formativo individuato all'inizio del rapporto.

Nel considerare dunque ammissibile la scelta di modificare il piano formativo del contratto di apprendistato professionalizzante sottoscritto inizialmente, applicando le nuove disposizioni previste dall'art. 49, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 276/2003, va tuttavia raccomandata la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in ordine sia alla qualità che alla quantità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi di cui al citato comma 5-ter. Si raccomanda, in particolare, una valutazione che esuli da logiche di mero "calcolo matematico" circa le ore di formazione già effettuate - ancor più laddove la formazione esclusivamente aziendale sia quantitativamente inferiore alle 120 ore previste inizialmente - e garantisca invece l'effettivo "apprendimento" del lavoratore delle materie oggetto del PFI.

Inps, circolare 6 marzo 2009, n. 39

Premessa

L'aggravarsi delle condizioni economiche e occupazionali internazionali e del paese, sta determinando forti tensioni sul lato occupazionale. Per questo il D.L. n. 185 del 29 novembre 2008, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, ha previsto un potenziamento ed un'estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione.

Le novità principali introdotte riguardano:

- l'aumento della durata massima del trattamento di disoccupazione ordinaria con requisiti normali erogato in caso di sospensione che viene fissato in 90 giornate;
- l'aumento della durata massima del trattamento di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti erogato in caso di sospensione che viene fissato in 90 giornate;

- l'estensione, in via sperimentale, di un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista.

Tali punti sono oggetto della disciplina di questa circolare.

Vi sono inoltre altre innovazioni, che verranno successivamente trattate non appena disponibile il D.M. attuativo di cui al comma 3 dell'articolo 19 del precitato testo normativo.

Tra queste:

- l'aumento degli stanziamenti per gli ammortizzatori in deroga;
- l'introduzione di una forma di sostegno al reddito per i collaboratori coordinati e continuativi;
- il potenziamento del legame tra politiche attive e ammortizzatori sociali, mediante una diversa e più cogente disciplina della disponibilità al lavoro e alla formazione da parte dei percettori dei trattamenti.

Peraltro, va ricordato l'accordo tra Stato e Regioni del 12 febbraio 2009 relativo alla gestione ed al finanziamento degli ammortizzatori sociali, che disciplina e prevede ulteriori ambiti di intervento. Anche su tale accordo, per predisporre indicazioni operative e più precise di attuazione degli interventi previsti, si è in attesa del completamento dell'iter procedurale e delle indicazioni operative conseguenti a tale accordo.

Si richiama in ogni caso l'attenzione sulla necessità di porre in essere con urgenza ogni necessario intervento organizzativo finalizzato a rendere immediatamente operative le disposizioni connesse all'attuazione dell'art. 19. La situazione in corso rende, infatti, necessario un impegno straordinario dell'Istituto al fine di consentire ai lavoratori delle aziende in crisi la tempestiva percezione dei sostegni al reddito definiti dalla nuova e dalla vigente normativa.

In particolare, l'articolo 19 del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n.2, pubblicata sul supplemento ordinario n. 14 della Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2009, ha introdotto modifiche sostanziali alle norme relative all'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali e ridotti per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

Lo stesso articolo ha disposto, tra l'altro, al comma 5, con effetto dal 1° gennaio 2009, la soppressione dei commi da 7 a 12 dell'articolo 13 del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, eliminando così dall'ordinamento giuridico le vecchie norme che regolamentavano l'erogazione dell'indennità di disoccupazione non agricola, sia con requisiti normali che con requisiti ridotti, ai lavoratori sospesi.

A far data, quindi, dal 1° gennaio 2009, la concessione del trattamento di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali e con requisiti ridotti a favore dei lavoratori sospesi è disciplinata dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

L'autorizzazione ad usufruire dei trattamenti previsti dal comma 1, art. 19 della legge 2/2009 è subordinata ad un intervento integrativo - pari almeno alla misura del venti per cento dell'importo totale dell'indennità stessa - a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Dal 1° gennaio 2009 tale intervento integrativo non prevede più, in alternativa, interventi di carattere formativo.

Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità di applicazione della nuova normativa, nonché le procedure di comunicazione all'INPS, anche ai fini del monitoraggio dei provvedimenti autorizzativi (art. 19, comma 3).

Quindi, all'emanazione del predetto D.M. saranno date ulteriori indicazioni operative anche per ciò che riguarda la gestione della normativa sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e sulla dichiarazione di immediata disponibilità.

L'articolo 19 della legge n. 2/2009 stabilisce limiti di spesa complessivi per una serie di interventi. La ripartizione del limite di spesa per il pagamento delle prestazioni in parola potrà essere effettuata dal decreto interministeriale succitato.

L'indennità di cui alle lettere a) e b), comma 1, art. 19 della presente legge può essere concessa anche senza l'intervento integrativo degli enti bilaterali, fino alla data di entrata in vigore del più volte citato decreto interministeriale.

La legge in argomento stabilisce che l'eventuale ricorso, nell'anno 2009, all'utilizzo di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria o di mobilità in deroga alla normativa vigente, è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela in parola (art. 19 comma 1-bis).

Ricordando che l'Istituto ha l'onere di comunicare le risultanze del monitoraggio al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, si sottolinea che nel monitoraggio della spesa dovranno essere computati anche gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa e quelli derivanti dal pagamento degli assegni al nucleo familiare.

Si illustrano di seguito le principali novità e disposizioni.

A) Articolo 19, comma 1, lettera a) del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. Indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali ai lavoratori sospesi. Durata e misura
La norma dispone che, ai lavoratori richiedenti la prestazione in argomento, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, venga riconosciuta una indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali della durata massima di 90 giornate nell'anno solare. Per tale periodo deve essere accreditata la contribuzione figurativa e, in presenza degli specifici requisiti di legge, devono essere concessi gli assegni per il nucleo familiare.

Fino a nuova disciplina, con l'emanazione del D.M. di cui al comma 3 dell'articolo 19 del D.L. n. 185/2008, convertito con modifiche dalla L. n. 2/2009, il datore di lavoro è tenuto a comunicare - con apposita dichiarazione da inviare ai servizi competenti di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dal decreto legislativo n. 297/2002, e alla sede dell'INPS territorialmente competente - la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati.

Fino a nuova disciplina, con l'emanazione del D.M. di cui al comma 3 dell'articolo 19 del D.L. n. 185/2008, convertito con modifiche dalla L. n. 2/2009, i lavoratori, a loro volta, devono aver reso, al centro per l'impiego competente, dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale e presentare la domanda (mod. DS21) alla sede INPS competente, nei termini previsti. Sono confermate le procedure di cui alla circolare 39/2007.

Il trattamento in argomento non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro

a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale, così come non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

B) Articolo 19, comma 1, lettera b) del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. Indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti. Durata e misura

L'articolo 19, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, ha introdotto innovazioni anche per ciò che riguarda l'indennizzabilità con il trattamento di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti - di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86 - dei periodi di inattività dei lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali. Ha previsto, quindi, come per l'indennizzabilità con il trattamento di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali di cui alla lettera A), che la durata massima del trattamento non possa superare le 90 giornate di indennità nell'anno solare.

Considerato che il comma 5 dell'art. 19 della legge in esame ha rimosso dall'ordinamento giuridico i commi da 7 a 12 dell'art. 13 del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, il parametro di 90 giornate sarà applicato all'indennità da liquidarsi nel 2009 in relazione all'attività lavorativa svolta nel corso dell'anno 2008. La misura mensile sarà ovviamente quella stabilita per il 2008 (circ. n. 11 del 29 gennaio 2009).

Si ricorda che, in ogni caso, i lavoratori richiedenti la prestazione in argomento devono possedere i requisiti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86.

Il trattamento in argomento non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale, così come non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Fino a nuova disciplina, con l'emanazione del D.M. di cui al comma 3 dell'articolo 19 del D.L. n. 185/2008, convertito con modifiche dalla L. n. 2/2009, il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai servizi competenti e alla sede dell'Istituto territorialmente competente, la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati, i quali devono aver reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale al locale centro per l'impiego.

C) Articolo 19, comma 1, lettera c) del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. Trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori sospesi o licenziati assunti con la qualifica di apprendista. Durata e misura - In via sperimentale

L'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ha introdotto un nuovo trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali, ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti

normali, per i lavoratori in possesso della qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del decreto stesso (29 novembre 2008) e con almeno tre mesi di servizio, all'atto della sospensione o del licenziamento, presso l'azienda interessata dalla crisi.

Tale trattamento può essere concesso per la durata massima di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista ovvero per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità. Sarà cura della sede acquisire la data di decadenza, qualora la durata del contratto sia inferiore a 90 giorni.

In caso di licenziamento il trattamento sarà corrisposto per una durata massima di 90 giornate, sempre che l'apprendista risulti disoccupato per il periodo di godimento del trattamento stesso. Si precisa inoltre che l'apprendista deve fare la domanda entro 68 giorni dal licenziamento.

Questa nuova tipologia di intervento, che vede dispiegare i suoi effetti in via sperimentale per il triennio 2009-2011, sarà resa operativa solo subordinatamente all'intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva.

In considerazione della tipologia di prestazione introdotta dal decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, finalizzata a sostenere una categoria di lavoratori a tutt'oggi esclusi dalla possibilità di fruire dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali, si ritiene utile sottolineare che per gli apprendisti non dovranno essere ricercati i requisiti generalmente necessari (anzianità assicurativa e contribuzione DS), per la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali.

Fino a nuova disciplina, con l'emanazione del D.M. di cui al comma 3 dell'articolo 19 del D.L. n. 185/2008, convertito con modifiche dalla L. n. 2/2009, il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai servizi competenti e alla sede dell'Istituto territorialmente competente, la sospensione della attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati, i quali devono aver reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale al locale centro per l'impiego.

D - Istruzioni procedurali

Le domande di disoccupazione ordinaria dei lavoratori sospesi sono individuate dal Codice cessazione attività uguale a 65. Le domande di disoccupazione con requisiti ridotti dei lavoratori sospesi sono individuate dal Codice contratto lavoro uguale a 65A. Per quanto concerne le domande relative ai lavoratori con qualifica di apprendista licenziati occorre individuare il codice cessazione attività uguale a 65, indicando correttamente la qualifica (A). Per quanto concerne le domande relative ai lavoratori con qualifica di apprendista sospesi occorre individuare il codice cessazione attività uguale a 51, indicando correttamente la qualifica (A). E' imminente un messaggio operativo con le istruzioni di carattere procedurale.

E - Istruzioni contabili

Gli oneri derivanti dalle prestazioni in argomento, essendo posti a carico dello Stato, devono essere rilevati nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali.

Pertanto, ai fini della rilevazione contabile degli oneri derivanti dalla erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali e dei

connessi assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, di cui al precedente punto A), sono stati istituiti, rispettivamente, i conti GAU 30/128 e GAT 30/128. Eventuali recuperi delle prestazioni in questione devono essere imputati al conto GAU 24/128, di nuova istituzione.

Per la rilevazione contabile degli oneri derivanti dalla erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti e dei connessi assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, di cui al precedente punto B), sono stati istituiti, rispettivamente, i conti GAU 30/129 e GAT 30/129. Eventuali recuperi di dette prestazioni devono essere imputati al conto GAU 24/129, di nuova istituzione.

Ai fini della rilevazione contabile degli oneri derivanti dalla erogazione del trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali e dei connessi assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, di cui al precedente punto C), sono stati istituiti, rispettivamente, i conti GAU 30/132 e GAT 30/132. Eventuali recuperi di tali prestazioni devono essere imputati al conto GAU 24/132, di nuova istituzione.

I recuperi imputati ai conti GAU 24/128, GAU 24/129 e GAU 24/132 di cui sopra è cenno sono evidenziati, nell'ambito della procedura "recupero crediti per prestazioni", con il codice di bilancio esistente "01097". Le partite relative che al termine dell'esercizio risultino ancora da definire vengono imputate, mediante ripartizione del saldo del conto GPA 00/032 eseguita dalla suddetta procedura, al conto esistente GAU 00/030.

Nell'allegato sono riportati i citati conti GAU 30/128, GAU 30/129, GAU 30/132, GAT 30/128, GAT 30/129, GAT 30/132, GAU 24/128, GAU 24/129 e GAU 24/132.

Ministero del lavoro, interpello 12 novembre 2009, n. 79

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti de lavoro ha presentato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla riconducibilità del contratto di apprendistato ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

In proposito si ricorda che la disciplina legale del contratto di lavoro a tempo determinato, contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001, all'art. 10, comma 1 esclude espressamente dal proprio campo di applicazione, tra gli altri, il "rapporti di apprendistato".

Va poi tenuta presente la definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, delle L. n. 25/1955 secondo cui "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".

Dalla lettura della disposizione citata emerge come il Legislatore abbia conferito al rapporto di apprendistato una peculiare struttura e natura giuridica, risultanti dal fondersi dei seguenti elementi:

1) un ordinario rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla reciprocità tra la prestazione lavorativa e la retribuzione ("... apprendista assunto alle sue dipendenze (...) utilizzandone l'opera nell'impresa medesima");

2) un periodo di "tirocinio" finalizzato a fare acquisire all'apprendista le capacità e conoscenze necessarie affinché questi consegua una qualifica professionale ("l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire (...) l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato").

La funzione formativa, insieme a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, contribuiscono, dunque, a caratterizzare la "causa" del contratto di apprendistato. Sotto questo profilo, nulla è mutato con l'introduzione delle successive integrazioni e modifiche normative di cui all'art. 21, L. n. 56/1987, all'art. 16, L. n. 196/1997 ed agli artt. 47-53, D.Lgs. n. 276/2003.

Rimangono, tuttavia, sempre chiaramente distinti i due seguenti diversi momenti:

1) lo scadere del periodo di apprendistato in cui, non sussistendo più materia di addestramento professionale, è raggiunto l'obiettivo formativo ed il datore di lavoro può recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. (art. 19, L. n. 25/1955). Tale disdetta, avente natura di negozio unilaterale recettizio (Cass., sez. lav., 28 marzo, 1986, n. 2213) si atteggia, di fatto, come un recesso ad nutum, da considerarsi legittimo (ex plurimis Cass., sez. lav., 21 ottobre 1986, n. 6180), salva la previsione di disposizioni contrattuali collettive che espressamente estendano la tutela di cui alla L. n. 604/1966 (Cass., sez. lav., 19 dicembre 1986, n. 7757). Ove, invece, tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue, a tempo indeterminato, caratterizzato esclusivamente dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione;

2) il periodo di svolgimento dell'apprendistato, durante il quale il rapporto, pur nella sua specialità, è assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro, (v. anche art. 2134 cod. civ.) per cui "non sussiste alcun razionale motivo per giustificare l'esclusione del rapporto di apprendistato dalla tutela" di cui agli artt. 1-8, 11-13 della L. n. 604/1966 ed in particolare degli artt. 6 e 8 (Corte Cost., 22 novembre 1973, n. 169).

Anche sulla base di tali ultime considerazioni, la citata sentenza della Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 della L. n. 604/1966 nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, nel corso del rapporto di apprendistato.

La pronuncia della Consulta ha, successivamente, trovato una coerente conferma nelle previsioni di cui agli artt. 48, comma 3, lett. c) e d) e 49, comma 4, lett. c) ed e), D.Lgs. n. 276/2003, secondo le quali il contratto di apprendistato è caratterizzato dalla "possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile" ed al "divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo".

Alla luce di quanto sopra esposto, appare possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato.

Non costituisce, tuttavia, legittima causa di licenziamento il mancato superamento della c.d. prova d'arte, prima della scadenza del termine previsto per l'apprendistato, dovendo

proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine stabilito.

Inps, messaggio 9 marzo 2010, n. 6827

Come noto, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro (rispettivamente congedo di maternità e parentale, ai sensi del T.U. di cui al D.Lgs. n. 151/2001) non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

Tale tipologia contrattuale, infatti, anche dopo le più recenti innovazioni legislative, ha mantenuto la caratteristica di contratto a causa mista, nel quale l'attività formativa è un elemento essenziale; meglio, come affermato dal Ministero del lavoro, con il decreto legislativo n. 276/2003, l'apprendistato è diventato l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Conseguentemente, la formazione stessa - contenuta nell'obbligazione negoziale e finalizzata a far conseguire la qualifica al lavoratore - potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto ab origine.

Si osserva, peraltro, che la neutralizzazione dei periodi di astensione per maternità è contenuta anche nella disciplina relativa ai contratti di inserimento, in cui - secondo gli orientamenti ministeriali - la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante della relativa tipologia contrattuale.

Da quanto sopra illustrato consegue che il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, nei casi indicati in oggetto, uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva.

Al riguardo, si precisa che - sulle integrazioni alla retribuzione o emolumenti di altra natura, previsti a carico del datore di lavoro dalla contrattazione collettiva - possono trovare applicazione le misure contributive stabilite per l'apprendistato, da ultimo, dall'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006

Inps, circolare 29 marzo 2010, n. 43

1. Premessa

L'art. 19, comma 1, lett. c), D.L. n. 185/2008, conv. con modificazioni dalla L. n. 2/2009, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, riconosce, anche in caso di licenziamento, l'accesso all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali ai lavoratori in possesso della qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del decreto (29 novembre 2008) e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata dal trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato e subordinatamente ad un intervento integrativo, pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità spettante, a carico degli Enti bilaterali.

I commi 1-bis, 1-ter ed 8 dello stesso art. 19 prevedono rispettivamente che:

- nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali, i periodi di tutela di cui al comma 1 si considerano esauriti ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente;
- in via transitoria e per il solo biennio 2009-2010, è garantito ai lavoratori beneficiari delle misure di cui al comma 1, lettera c), un trattamento equivalente agli ammortizzatori sociali in deroga, pari all'80% della retribuzione di riferimento;
- le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato.

Sciogliendo la riserva di cui al messaggio n. 2608 del 27 gennaio u.s., si forniscono le istruzioni per la gestione delle domande in oggetto.

2. Sussistenza dell'intervento integrativo dell'Ente bilaterale

Nel caso in cui sussista l'intervento integrativo dell'Ente bilaterale, l'apprendista licenziato che si trovi nelle condizioni di cui al punto 1 può accedere alla disoccupazione in deroga per la durata massima di 90 giornate. Per il riconoscimento di tale beneficio, non dovranno essere ricercati i requisiti assicurativi e contributivi generalmente necessari per la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali (circolare n. 39 del 6 marzo 2009, par. C).

Successivamente alla percezione della prestazione di disoccupazione, l'apprendista licenziato può accedere al trattamento di mobilità in deroga per la durata massima prevista dal decreto di concessione. Per il riconoscimento di tale beneficio, dovranno essere ricercati esclusivamente i requisiti richiamati dall'art. 7-ter, comma 6, D.L. n. 5/2009, conv. con modificazioni dalla L. n. 33/2009: anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato (art. 16, comma 1, L. n. 223/1991).

3. Mancanza dell'intervento integrativo dell'Ente bilaterale

Nel caso in cui manchi l'intervento integrativo dell'Ente bilaterale, l'apprendista licenziato può accedere al trattamento di mobilità in deroga per la durata massima prevista dal decreto di concessione. Per il riconoscimento di tale beneficio, dovranno essere ricercati esclusivamente i requisiti richiamati dall'art. 7-ter, comma 6, D.L. n. 5/2009, conv. con modificazioni dalla L. n. 33/2009: anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato (art. 16, comma 1, L. n. 223/1991).

Ministero del lavoro, interpello 2 aprile 2010, n. 11

L'Assovetro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003 secondo il quale "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". L'istante chiede, in particolare, se il numero massimo di apprendisti da assumere possa essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate "da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo". In tal senso l'Assovetro rappresenta:

- lo stretto rapporto funzionale ed organizzativo tra azienda principale e aziende collegate, che permette di sviluppare programmi formativi e trasferimento di conoscenza alle aziende collegate attraverso i dipendenti della principale;
 - che le imprese collegate sono interamente partecipate dall'impresa principale e sono ubicate nell'area industriale del medesimo Comune;
 - che le imprese effettuano tutte le medesime lavorazioni e che i loro prodotti sono commercializzati con il medesimo marchio dell'impresa principale ed attraverso la rete commerciale di quest'ultima, la quale sovrintende e pianifica le attività delle collegate.
- Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il limite che il Legislatore ha inteso introdurre in riferimento al numero di apprendisti che è possibile assumere ("100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate") è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore.

Nell'ipotesi in esame tale necessità sembra dunque essere garantita giacché, pur a fronte di soggetti giuridici diversi, non può non avere una qualche incidenza l'identico assetto proprietario nonché lo stretto legame funzionale, organizzativo e commerciale tra le imprese in questione.

Del resto il Legislatore del 2003 sembra supportare tale impostazione proprio in quanto prevede che il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati debba essere verificato non più "presso l'azienda" – come previsto dall'art. 2 della L. n. 25/1955 – ma "presso il datore di lavoro", consentendo dunque il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. La scelta interpretativa, peraltro, appare in linea con le nuove modalità di erogazione della formazione che – come chiarito già dalla circ. n. 40/2004 di questo Ministero – può essere impartita attraverso strumenti di e-learning, in quali evidentemente consentono una attività di "accompagnamento" in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Nel nuovo quadro normativo, inoltre, le garanzie formative che il Legislatore ha introdotto – anche attraverso la previsione di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 – possono essere introdotte dalla stessa contrattazione collettiva alla quale, ai sensi dell'art. 49, comma 5 ter, è rimessa la possibilità, anche nell'ambito di singole realtà aziendali, di disciplinare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. In tal senso, pertanto, le stesse parti sociali possono individuare forme di tutoraggio che prendano in considerazione assetti proprietari nonché legami funzionali, organizzativi e commerciali, come sopra descritti dall'interpellante, tali da consentire il rispetto delle finalità indicate.

Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2010, n. 25

La Federalberghi ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla corretta applicazione dell'art. 49, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 276/2003, a seguito dell'intervento della Corte Costituzionale con sentenza n. 176 del 10/14 maggio 2010.

In particolare l'interpellante chiede chiarimenti sulla possibilità, nell'ambito di un contratto di apprendistato professionalizzante, di continuare a svolgere formazione

esclusivamente aziendale, perlomeno nelle Regioni in cui non sia stata ancora adottata una compiuta regolamentazione dei profili formativi di tale tipologia contrattuale ai sensi del comma 5 dell'art. 49 citato.

Si chiede inoltre di *“confermare la validità delle indicazioni fornite con la circolare n. 27 del 2008, che ha riconosciuto la validità dei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto premettere che la Corte Costituzionale, con la citata sentenza n. 176/2010, si è espressa, fra l'altro, sulla legittimità del comma 5 *ter* dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 che, nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, ha previsto la possibilità di attivare percorsi formativi esclusivamente interni all'azienda, con affidamento alle parti sociali della relativa disciplina.

La pronuncia della Corte – secondo la quale, in definitiva, *“anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa”* – è tuttavia di carattere “riduttivo”, nel senso che la dichiarazione di incostituzionalità colpisce solo in parte ed in maniera espressa la formulazione del citato comma 5 *ter* che rimane pertanto applicabile, sia pur nei termini di seguito esposti. Resta dunque confermata, anche dopo la sentenza della Corte, la possibilità di percorsi in apprendistato con formazione esclusivamente aziendale.

La sentenza implica anzitutto la necessità di un concreto coinvolgimento delle Regioni ai sensi del primo periodo del comma 5 dell'art. 49 in esame. Ciò comporta che, anche in caso di formazione esclusivamente interna, la relativa disciplina non possa prescindere da una legislazione di livello regionale frutto di una intesa formale tra Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano con le *“associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale”*.

La Consulta, in particolare, ha richiesto l'attuazione del principio di leale collaborazione, anche con riferimento alla formazione esclusivamente interna, attraverso un richiamo al primo periodo del comma 5 dell'art. 49 senza che, in tale ambito, debbano trovare necessariamente applicazione i principi informativi del diverso percorso formativo dettato dallo stesso comma 5 e che riguardano, ad esempio, *“la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali”*. Alla stregua della attuale formulazione del comma 5 *ter* del D.Lgs. n. 276/2003, resta infatti testualmente confermato che *“i contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”*.

Una diretta applicazione dei principi che devono informare la disciplina formativa regionale ai sensi del comma 5, anche nel diverso ambito della formazione esclusivamente interna, finirebbe per contro per determinare una sostanziale “parificazione” dei diversi percorsi dettati dall'art. 49, svuotando sostanzialmente di contenuto una disposizione che la Corte ha voluto comunque fare salva.

In realtà, il principio di leale collaborazione richiamato dalla sentenza va osservato ed applicato attraverso apposite intese a livello regionale con le parti sociali che dovranno tener conto della necessaria diversificazione che occorre garantire fra i diversi percorsi formativi previsti dall'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

In tal senso è quindi evidentemente fatta salva la disciplina contrattuale già adottata ai sensi del comma 5 *ter* dell'art. 49 che potrà essere modificata a seguito e sulla base delle intese di cui sopra.

In attesa degli accordi tra Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e parti sociali sono dunque fatte salve le discipline contrattuali vigenti, ciò in quanto le stesse – così come del resto ha evidenziato la Corte Costituzionale nella stessa sentenza n. 176/2010 pronunciandosi sull'art. 50, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 – risultano “cedevoli” in presenza degli stessi accordi, quanto meno nelle parti e per i profili professionali che saranno oggetto delle intese.

Sulla base di quanto già affermato nella circolare di questo Ministero n. 27/2008 e nella risposta ad interpello n. 14/2008 – a proposito delle modalità di applicazione del comma 5 *bis* dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 – alla medesima conclusione si deve pervenire anche per quanto riguarda le Regioni in cui sia stata già adottata la suddetta regolamentazione ma questa non risulti applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, adeguate alle diverse esigenze aziendali.

Tali considerazioni consentono dunque di affermare la correttezza anche di quelle previsioni contrattuali che disciplinano l'apprendistato da svolgersi in “cicli stagionali”, secondo quanto già chiarito con la citata circolare n. 27/2008 di questo Ministero. La Corte Costituzionale ha del resto dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale delle disposizioni che hanno eliminato la previsione della durata minima del contratto di apprendistato. Non si può pertanto che confermare la validità delle indicazioni già fornite con la circolare n. 27/2008, che ha riconosciuto la validità dei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001

Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Quarto Rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Quinto Rapporto sul sistema alberghiero, 2007
La disciplina del lavoro extra, 2007 - 2008
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009
I contratti di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2010
Sesto Rapporto sul sistema alberghiero, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.