



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

L'apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale

di DOMENICO GAROFALO

Sommario: Premessa; 1) Le competenze legislative regionali sull'apprendistato alla luce dei principi e criteri direttivi della legge delega n. 30/2003; 2) D.lgs. 276/2003 e competenze regionali in tema di apprendistato; 2.1) Segue: ...il Didoisfo; 2.2) Segue: ...l'Adipaf; 2.3) Segue: ...l'Apro; 3) Apprendistato, imprese e regioni: tra conflitto di competenze e sussidiarietà orizzontale; 4) Apprendistato, competenze legislative e contributo della Corte Costituzionale; 5) L'apprendistato nel sistema integrato di istruzione e formazione (crediti formativi e repertorio delle professioni); 6) L'attuazione della riforma nella regolamentazione delle Regioni; 6.1) Segue: apprendistato e regolamentazione regionale; 6.2) Segue: apprendistato e sperimentazione regionale; 6.2.1) Segue: l'Apro; 6.2.2) Segue: l'Adipaf; 7) L'apprendistato tra vecchia disciplina eteronoma e nuova disciplina autonoma; 7.1) segue: con riferimento alla vecchia disciplina eteronoma; 7.2) segue: con riferimento alla nuova disciplina autonoma; 8) Osservazioni conclusive

Working paper n. 14/2005

**Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609**

Premessa

L'intreccio di competenze legislative tra Stato e Regioni appare ancora più evidente con riferimento alla disciplina dell'apprendistato (artt. 47 -53, d.lgs. 276/2003), in ragione della sua tangenza con diverse materie, per le quali la riforma del Titolo V ha previsto competenze diverse.

In primo luogo, l'apprendistato è riconducibile alla potestà legislativa statale sotto tre profili; in quanto contratto, sia pure speciale, è riconducibile alla "materia" dell'ordinamento civile; quale strumento contrattuale incentivato rientra nell'ambito della tutela della concorrenza; infine, incombe su di esso la "materia" trasversale della "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale"ⁱ.

Per altro verso, il suo essere strumento di politica attiva del lavoroⁱⁱ collegabile al "diritto del mercato del lavoro" lo situa nell'area della competenza concorrente in tema di "tutela e sicurezza del lavoro", unitamente alla presenza dei principi fondamentali determinati dallo Stato.

Infine, il rafforzamento dell'apprendistato come segmento del sistema integrato di istruzione e formazioneⁱⁱⁱ, tanto più a seguito delle modifiche apportate dalla l. 28.3.2003, n. 53^{iv}, lo attrae alla potestà legislativa generale/residuale delle Regioni (senza voler fare riferimento alcuno alle funzioni amministrative o alla tematica del pluralismo istituzionale)^v.

L'intreccio di competenze, di per sé già complessivo^{vi}, è ulteriormente complicato dalla "triplicazione" dell'istituto^{vii}, caratterizzato sempre da una causa contrattuale mista e in taluni casi da una disciplina del rapporto complessivamente coincidente^{viii}, pur in presenza di tre modelli funzionalmente differenti^{ix}.

La diversificazione dei percorsi formativi in apprendistato non può ritenersi^{ix} in discontinuità rispetto al passato, in quanto "la diversità che connota le tre tipologie attiene alla finalizzazione della formazione e al collegamento di quest'ultima col sistema di istruzione e di formazione^x professionale, in aderenza al principio direttivo enunciato nella legge delega n. 30/2003 [art. 2, co. 1, lett. b)]"^{xii}. Orbene, tale caratterizzazione dell'istituto preesiste alla riforma del 2003, se si considera che già nel 1997 la rivitalizzazione dell'insegnamento complementare, sub specie di formazione esterna (ad opera dell'art. 16, co. 2, l. 196/1997), aveva riavvicinato l'apprendistato al generale sistema di istruzione e formazione professionale. In seguito, nel 1999, la previsione dell'apprendistato come percorso per l'adempimento dell'obbligo formativo fino a 18 anni (art. 68, l. 144/1999), lo aveva elevato a rango di canale privilegiato per la realizzazione di tale segmento del sistema di istruzione; e infine, sempre con la l. 144/1999 (art. 69) è stato istituito il sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) (accessibile anche da coloro non in possesso del diploma di scuola secondaria superiore), combinabile con un'esperienza di apprendistato.

Come si vede, pur a fronte di un contratto unico quanto a disciplina del rapporto, esisteva già, prima dell'ultima riforma, una tripartizione dei percorsi formativi che potevano caratterizzarlo, quasi in continuum con quelli introdotti dal d.lgs. 276/2003. Certo non mancano, almeno in apparenza, elementi di discontinuità, specie con riferimento alla seconda tipologia. Si pensi alla competenza della contrattazione collettiva in tema di formazione, che in quest'ultimo modello di apprendistato determina le modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard fissati dalle Regioni (sistema oggettivizzato), a fronte di una formazione aziendale totalmente rimessa alla gestione del datore di lavoro nel modello vigente (sistema

1) Le competenze legislative regionali sull'apprendistato alla luce dei principi e criteri direttivi della legge delega n. 30/2003.

soggettivizzato)^{xiii}, che però riemerge nella nuova disciplina con la possibile internalizzazione della formazione non aziendale, ove la capacità formativa aziendale superi quella della strutture esterne (infra).

In un contesto così sinteticamente delineato appare opportuno verificare la congruità della nuova regolamentazione della formazione in apprendistato, rispetto alla riforma costituzionale e all'assetto di competenze ivi delineato.

Il dibattito sulle competenze in tema di apprendistato è stato innescato dalla l. 30/2003, che ha ribadito esplicitamente il rispetto delle competenze regionali. Sin dalla delega si è avuta la netta sensazione di assistere, specie con riferimento all'apprendistato professionalizzante, a una frattura tra la vecchia e la nuova (futura) disciplina dell'istituto, proprio con riferimento al profilo formativo, come se il disegno riformatore si fondasse sulla valorizzazione dell'impresa come soggetto formatore, attraverso il ridimensionamento della funzione della formazione esterna, sino ad allora ritenuta indispensabile per rafforzare il ruolo dell'apprendistato quale cerniera tra sistemi educativi (istruzione e formazione) e mondo del lavoro^{xiv}.

Il raccordo tra i sistemi educativi con la possibilità di passare, attraverso i crediti certificati, da un sistema all'altro, si ritiene, nella l. 30/2003, debba avvenire col contributo degli Enti bilaterali, ai quali si riconoscono, unitamente alle strutture pubbliche designate, "competenze autorizzatorie in materia" [lett. b) (infra)]. Secondo la Corte Costituzionale (sentenza 28.1.2005, n. 50) tale previsione non implica alcuna lesione di competenze regionali in quanto: "La valorizzazione dell'attività formativa svolta in azienda anche nella prospettiva di «una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione», è un principio di carattere generale estraneo alla competenza esclusiva regionale, dal momento che espressamente non riguarda la formazione pubblica. I poteri autorizzatori che possono essere attribuiti agli enti bilaterali a loro volta non concernono quest'ultima. Infine, la previsione di un raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione ha carattere generale".

Va segnalata, altresì, l'attribuzione alla contrattazione collettiva di vario livello, della competenza a determinare, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda [art. 2, lett. i), l. 30/2003], principio criticato da molte Regioni perché contrastante con la propria competenza regionale in materia di formazione professionale.

L'influenza delle tecniche normative di matrice comunitaria si coglie nella riforma dell'apprendistato, ove si affida, sebbene in via sperimentale, la determinazione dei contenuti dell'attività formativa a orientamenti, linee guida e codici di comportamento, concordati tra le parti sociali, a livello nazionale e territoriale, anche all'interno di Enti bilaterali, ovvero, in mancanza, determinati dalle Regioni, d'intesa con il Ministro del lavoro (lett. h)^{xv}. Invero, la possibilità di avere uno sviluppo endoaziendale o esterno della formazione rende necessario comprendere di quale segmento formativo si discuta. Quanto al ruolo da assegnare agli Enti bilaterali, secondo la Relazione di accompagnamento alla legge 30/2003, essi potrebbero svolgere una serie di funzioni che vanno da quella di "mutualizzare" gli obblighi del datore di lavoro a quelle autorizzativa o/certificatoria (infra).

La disciplina della formazione in apprendistato, delineata dalla legge delega, ha determinato una forte reazione delle Regioni, che, sentitesi minacciate dall'assetto di competenze ivi delineato, hanno proposto ricorso alla Corte Costituzionale, ai sensi dell'art. 127 Cost. L'"assalto al fortino" da parte dello Stato pare essere continuato con lo stesso decreto attuativo, tanto

da indurre sempre le stesse Regioni ad insistere con un altro ricorso, questa volta nei confronti del d.lgs. 276/2003, cui è seguita la risposta della Corte Costituzionale, pronunciata con la sentenza 28.1.2005, n. 50, risolutiva delle questioni di legittimità sollevate nei confronti sia della legge delega, sia del decreto delegato (infra).

In prima analisi, con riferimento proprio alla disciplina della formazione, il legislatore ha rimesso ad un'emananda normazione regionale il profilo formativo^{xvi}, per cui "In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia" (art. 47, co. 3).

Le riflessioni svolte dai giuslavoristi sul dato normativo statale, limitato, quindi, ai principi e criteri ivi enunciati, vanno rimeditati alla luce della regolamentazione attuativa di livello regionale; la presenza delle prime esperienze locali di attuazione della nuova regolamentazione dell'istituto, ovvero, di sperimentazioni in vista del consolidamento delle esperienze medesime, impone, per altro verso, una verifica dei risultati raggiunti dalle Regioni e una loro valutazione alla luce della legislazione statale e dell'assetto di competenze legislative, fissato dalla riforma costituzionale.

2) D.lgs. 276/2003 e competenze regionali in tema di apprendistato

Il decreto attuativo della l. 30/2003, come accennato, prevede una rifrazione teleologica del modello originario di apprendistato, dettando alcuni tratti regolamentari comuni e altri la cui applicazione è limitata alla singola variante contrattuale. La prima tipologia (art. 48, co. 1, d.lgs. 276/2003), c.d. Didoisfo^{xvii} o apprendistato qualificante, è funzionale all'espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione^{xviii}, ed è finalizzata "al conseguimento di una qualifica professionale" (art. 48, comma 2, e 4). L'apprendistato del secondo tipo (art. 49, co. 1, d.lgs. 276/2003), c.d. "Apro", o professionalizzante, è finalizzato al conseguimento di una qualificazione, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, in continuum col modello di apprendistato vigente, come già riqualificato, sotto il profilo formativo, dall'intervento del 1997. Emerge immediatamente la vicinanza, meramente fonetica, e non anche concettuale, dei termini qualifica e qualificazione, in quanto il rapporto che intercorre tra essi è identico a quello che nella vigente disciplina v'è tra acquisizione di un titolo e acquisizione della capacità tecnica^{xix}. L'ultimo modello contrattuale proposto nel d.lgs. 276/2003, c.d. "Adipaf", o specializzante, è funzionale all'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50, co. 1, d.lgs. 276/2003), e tende al conseguimento di titoli di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione, ovvero per la specializzazione tecnica superiore (art. 69, l. 144/1999).

Il diverso referente istituzionale nei percorsi formativi, caratterizzanti le tre tipologie (nell'ordine il sistema scolastico, quello formativo regionale ed infine, quello dell'ifts), giustifica la scelta legislativa di non unificare i tratti regolativi del profilo formativo in un'unica norma, dettando per ogni modello un'autonoma disposizione, che determina le competenze e le caratteristiche della formazione da erogare.

2.1) Segue: ...il Didoisfo

Quanto al primo tipo, riconducibile al sistema di istruzione riformato^{xx}, il legislatore rimette la disciplina dei profili formativi a Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di ben sei criteri e principi direttivi (art. 48, co. 4).

Il complesso procedimento di regolamentazione, più simile a una disciplina sulle fonti della formazione, che non anche ad una disciplina sulla/della formazionexxi, ha suscitato le critiche della dottrinaxxii, e delle Regioni (specie della Toscana e dell'Emilia Romagna), che ne hanno denunciato la presunta illegittimità costituzionale, atteso che l'assoggettamento della regolamentazione regionale all'intesa suddetta ed al rispetto di numerosi criteri direttivi avrebbe violato una competenza regionale. Peraltro, ove anche si riconducesse tale aspetto dell'istituto non tanto alla formazione, quanto alla "tutela e sicurezza del lavoro", vi sarebbero comunque profili di illegittimità sia con riferimento alla "previa intesa" con i Ministri sopra citati, sia per il rinvio ai contratti collettivi di qualsiasi livello per la formazione aziendale (art. 48, comma 4, lettera c).

Riconducendo il discorso alla regolamentazione della prima tipologia di apprendistato, il legislatore ha tenuto nettamente distinti i profili di disciplina del rapporto (co. 3) e della formazione (co. 4), escludendo, almeno in teoria, qualsiasi frammistione tra gli stessi e le relative competenze.

Il collegamento tra il primo tipo di apprendistato e la riforma Moratti emerge in modo evidente, esaminando i criteri direttivi in materia di formazione, in quanto il primo di essi stabilisce che la qualifica professionale, al cui conseguimento è finalizzato tale contratto, deve essere definita ai sensi della l. 53/2003xxiii. Il collegamento emerge, peraltro, già dalla stessa rubrica dell'art. 48, d.lgs. 276/2003, nella quale si coglie un rapporto di stretta funzionalità tra questo tipo di apprendistato e il diritto - dovere di istruzione e formazione, con cui la l. 53/2003 ridefinisce e amplia l'obbligo scolastico (art. 34, Cost.), e quello formativo (art. 68, l. 144/1999)xxiv, enfatizzando come non mai il legame del giovane al sistema formativoxxv. Ogni contatto col mercato del lavoro viene realizzato attraverso canali obbligatori, sebbene alternativi (esperienze di formazione e lavoro; apprendistato), corresponsabilizzando non solo coloro i quali esercitano attività tutoria sul soggetto titolare del diritto-dovere di istruzione e formazione, ma anche una serie di istituzioni e organi, tra i quali, anche il datore di lavoro che ha presso di sé l'apprendistaxxvi. Dal punto di vista della strutturazione del percorso di education, il secondo ciclo educativo è costituito dal sistema dei licei e da quello dell'istruzione e della formazione professionale; al compimento del quindicesimo anno di età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato [art. 2, co. 1, lett. g), l. 53/2003]xxvii. Come si può notare, la riforma concede pari dignità sia all'istruzione, sia alla formazione professionale, nonché, oltre al titolo di studio classico (il diploma), anche alle qualifiche (professionali), conseguibili avvalendosi del sistema dell'alternanza, ovvero, dell'apprendistato qualificante, elevato, dall'art. 1, dello schema di decreto legislativo sul secondo ciclo di istruzione [ex art. 2, co. 1, lett. g), l. 53/2003], a sottosistema del più ampio sistema integrato di istruzione e formazionexxviii.

La parificazione di diplomi e qualifiche è percepibile anche in relazione al diritto - dovere all'istruzione e alla formazione [art. 2, co. 1, lett. c), l. 53/2003, e 1, d.lgs. n. 76/2005]. Infatti, il compito gravante sullo Stato di assicurare all'utente gli strumenti utili al conseguimento di diplomi o qualifiche si considera assolto nel momento in cui all'adolescente viene data la possibilità di frequentare le iniziative educative di istruzione per almeno dodici anni, ovvero, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno, attraverso l'alternanza scuola - lavoro o l'apprendistato del primo tipo, come peraltro ribadito dall'art. 15, dello schema di decreto legislativo concernente le norme generali relative al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ed i livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale (art. 1, l. 28.3.2003, n. 53)xxix.

Parlare dell'apprendistato come "sistema" non è inappropriato, specie se si considera la triplicità di percorsi ora possibili al suo interno, tanto che l'aver frequentato l'apprendistato per il dovere di istruzione e formazione può rappresentare credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionali, secondo quanto previsto (art. 51, d.lgs. 276/2003).

Su un piano diverso opera il riconoscimento della qualifica ai fini contrattuali, che avviene sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna ed interna all'impresa, sia nell'ipotesi che il rapporto prosegua, ove non disdettato (art. 2118 c.c.), sia in quella di una nuova assunzione con la qualifica acquisita.

Una variazione di rilievo rispetto alla disciplina pregressa si coglie nel passaggio dalla determinazione espressa del quantum di formazione da erogare in favore dell'apprendista, al principio di congruità della formazione medesima (interna o esterna) rispetto al conseguimento della qualifica professionale, secondo standard formativi minimi definiti ai sensi della l. 53/2003 (art. 48, co. 4, lett. b, d.lgs. 276/2003). In merito, appare evidente la discontinuità tra il monte ore indeterminato (ma congruo) di formazione relativo al Didoisfo e la previsione delle 120 ore di formazione esterna (art. 16, l. 196/1997), da sommare alle altre 120 ore di formazione discendenti dall'obbligo di formazione (art. 68, l. 144/1999), sulla cui opportunità la dottrina ha avuto dei dubbi, potendo rappresentare una sorta di disincentivo all'assunzione di minori in apprendistato^{xxx}.

Alle competenze regionali si affianca, poi, quella della contrattazione collettiva di vario livello alla quale si rimette la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti [art. 48, co. 4, lett. c)].

La disposizione pare realizzare una sorta di assolutizzazione della valenza del criterio della rappresentatività comparata, anche a livello aziendale, col rischio "di trasmigrare nell'area della rappresentanza o al più ricondurre la rappresentatività alla R.S.U."^{xxxi}. Inoltre, si assiste all'ascesa irresistibile del bilateralismo nella regolazione del mercato del lavoro, sebbene ciò non rappresenti elemento innovativo dal punto di vista tanto normativo, quanto istituzionale^{xxxii}, poiché la sua centralità in tema di formazione è rinvenibile sin dalla definizione degli enti bilaterali [art. 2, lett. h), d.lgs. 276/2003]^{xxxiii}.

Tra i criteri e principi direttivi si prevede, poi, che la formazione effettuata sia registrata, oltre che sulla scheda professionale, anche sul libretto formativo del cittadino, come già previsto nella definizione di quest'ultimo^{xxxiv}.

Infine, l'apprendista dovrà essere affiancato durante il percorso formativo da un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate^{xxxv}, in continuità con quanto già previsto in tema di formazione esterna (art. 16, l. 196/1997).

2.2) Segue: ...l'Adipaf

Per l'Adipaf, la regolamentazione del profilo formativo è rimessa alle Regioni (non sono nominate le Province autonome di Trento e Bolzano)^{xxxvi}, "in accordo" con le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori, le Università e le altre istituzioni formative.

Diversamente dagli altri due modelli di apprendistato, il d.lgs. 276/2003 non reca una disciplina compiuta dell'Adipaf, limitandosi a dettare scarse disposizioni riguardanti l'obiettivo e i destinatari dell'istituto, come se il ricorso a tale contratto debba avvenire secondo personalizzati percorsi di alta

formazione^{xxxvii}.

Non si dovrebbe escludere che il percorso formativo in apprendistato possa temporalmente coincidere, escludendosi l'ipotesi del totale assorbimento, con quello di istruzione che consente l'acquisizione del titolo. In tal caso, l'«Adipaf», concorrerebbe con i tirocini già previsti all'interno dei percorsi di istruzione secondaria, nonché di quelli universitari^{xxxviii}. L'ipotesi della coincidenza temporale sembrerebbe però esclusa dalla previsione ex art. 51, co. 1, su richiamata, che parla di "proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale".

Il collegamento tra l'apprendistato e il sistema di istruzione e formazione riemerge, come si vede – nella terza tipologia, inopportuna separata – va detto - sotto il profilo topografico, dalla prima tipologia, di cui costituisce ideale prosecuzione all'interno del sistema. Del resto, non è casuale che l'obbligo formativo fino al compimento del 18° anno d'età e il percorso di IFTS, dei quali la prima e la terza tipologia di apprendistato costituiscono naturale sviluppo (supra), siano disciplinati dagli artt. 68 e 69 della l. 144/1999.

Combinando la prima e la terza tipologia, l'apprendistato diventa il canale privilegiato per realizzare l'alternanza istruzione (e non scuola) – lavoro, idonea a superare lo scollegamento del sistema di istruzione ai vari livelli, dai bisogni del mercato del lavoro. Per altro verso, l'arricchimento del contenuto formativo dell'apprendistato qualificante e di quello specializzante, istituzionalizza entrambi come strumento educativo e non più solo occupazionale, superando la configurazione che tradizionalmente ha contraddistinto tale strumento come transito irreversibile dalla scuola al lavoro (percorso sequenziale)^{xxxix}. Le due tipologie di apprendistato disciplinate dagli artt. 48 e 50 appaiono, sulla carta, idonee a realizzare quel sistema circolare in cui l'esperienza lavorativa non impone l'abbandono del sistema di istruzione, costituendone anzi segmento di rilievo, come emerge dalla previsione sub art. 51, secondo cui "La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale" (infra).

2.3) Segue: ...l'Apro

Con riferimento, infine, all'«Apro», le Regioni e le PATB si ricordano ("d'intesa") non più con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione, bensì con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative "sul piano regionale", intravedendosi la possibile emersione di un ordinamento intersindacale regionale^{xI}, o di un "federalismo contrattuale"^{xIi}.

I criteri e i principi dettati per l'Apro (art. 49, co. 5), presentano talune affinità con quelli enunciati per il Didoisfo, tant'è vero che nella bozza del decreto delegato del 6.6.2003, successivamente evoluta nel testo attuale a seguito del confronto con le Regioni e con altri enti esponenziali, la regolamentazione del profilo formativo dell'apprendistato era praticamente unica. Ivi si rimetteva alle Regioni non solo la disciplina della formazione professionale, ma anche quella del rapporto di lavoro, avallando così la tesi sostenuta dalla dottrina massimalista, e contestata dalle stesse regioni^{xIii}, forse memori del proverbiale invito alla prudenza espresso da Laocoontex^{xIii}.

Invero, l'atteggiamento del legislatore statale, insistendo nella metafora letteraria, è molto simile al "cavallo di Troia"; infatti, pur prescindendo dall'opzione federalista (hard o soft) sottesa al d.lgs. 276/2003, il meta - obiettivo statale dello "scaricabarile" dei costi di questo modello contrattuale

sulle Regioni è perfettamente riuscito^{xliv}.

Comunque, l'atteggiamento delle Regioni, non va inteso come pavidità verso sperimentazioni concernenti profili di disciplina collocati a cavallo tra rapporto e mercato (come ad esempio per il numero massimo di apprendisti che ogni singolo datore di lavoro può assumere^{xlv}, "principio fondamentale" per la competenza concorrente in tema di tutela del lavoro)^{xlvi}.

La fondamentale differenza tra le tre tipologie di apprendistato, e cioè, l'essere proiettati il primo e il terzo tipo verso il sistema di istruzione e di formazione, come ridefinito dalla riforma Moratti, e viceversa il secondo tipo verso il mercato del lavoro, si coglie appieno nella diversa valenza della qualifica professionale, al quale tendono entrambi, ma che deve essere definita nel primo tipo "ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53", e nel secondo riconosciuta "ai fini contrattuali", in continuum con la previsione sub art. 16, co. 2, l. 196/1997, che ha consentito l'assunzione in apprendistato anche del soggetto già in possesso di titolo di studio post – obbligo o di attestato di qualifica professionale, idonei rispetto all'attività da svolgere, proprio per la non valenza di questi ultimi "ai fini contrattuali"; in caso contrario, non sarebbe possibile assumere questi soggetti in apprendistato. Come si ricorda, mitigava tale previsione quella di una possibile minore entità della formazione esterna, nonché della durata dell'apprendistato (v. dd.mm. 8.4.1998 e 20.5.1999). In sintonia con tale meccanismo è quello sub art. 49, co. 4, lett. d), d.lgs. 276/2003, di sommare i periodi di "Didoisfo" con quelli di "Apro" entro il limite massimo di durata di quest'ultimo.

La diversa proiezione delle tre tipologie si riflette, naturalmente, sulla determinazione delle modalità di erogazione della formazione, in entrambi i casi rimessa ai contratti collettivi di vario livello, anche all'interno degli enti bilaterali, ma con la fondamentale differenza che nel "Didoisfo" l'intervento autonomo deve muoversi "nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti", nell'"Apro", al contrario, l'autonomia collettiva regolerà l'articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni: cambia, come si vede, l'interlocutore della contrattazione collettiva in relazione al diverso posizionamento delle due tipologie (infra). Del pari cambia, come già anticipato, l'interlocutore delle Regioni, che nell'apprendistato qualificante sono i Ministri del lavoro e dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, mentre in quello professionalizzante sono le associazioni sindacali regionali.

Ultimo fattore di differenziazione, rispetto alla prima fattispecie, è la previsione quantitativamente determinata dell'impegno formativo formale, interno o esterno all'azienda, nella misura di almeno 120 ore per anno^{xlvii}, per l'acquisizione di competenze di base (i.e. trasversali) e tecnico professionali, in quanto ancora una volta si è mutuata l'impostazione dell'art. 16, l. 196/1997, e si è perpetuata la mancata previsione della formazione a distanza in apprendistato^{xlviii}, poi recuperata dalle leggi regionali e dai protocolli di sperimentazione (infra).

Conclusivamente, le tre tipologie sono caratterizzate, sotto il profilo formativo, da una disciplina che se giustifica ampiamente la scelta legislativa di differenziazione tipologica non altrettanto la supporta quanto al rispetto delle competenze regionali in tema di apprendistato.

3) **Apprendistato, imprese e regioni: tra conflitto di competenze e sussidiarietà**

La nuova disciplina dell'apprendistato consegna all'impresa^{xlix} il doppio ruolo di luogo di apprendimento e di dispensatrice di formazione, attraverso "l'internalizzazione" della formazione dell'apprendista, affidata, invero, a formule legislative volutamente equivoche perché possibiliste, che

orizzontale

connotano la formazione interna talvolta come alternativa (utilizzandosi la congiunzione disgiuntiva “od”)^l, talaltra combinata rispetto a quella esterna (con l’uso della congiunzione coordinata “e”)^{li}. In tale contesto, il datore di lavoro assume un’evidente centralità nel disegno riformatore, attraverso la legittimazione normativa del concetto di “impresa formativa”^{lii}. A ben guardare, la novità è solo apparente, se si considera che già nella disciplina del 1955, ancora inattuato l’art. 117 Cost., si prevedeva l’organizzazione dei corsi di insegnamento complementare a cura degli U.P.L.M.O. “per gli apprendisti alle dipendenze di aziende che non organizzano corsi di insegnamento complementare”^{liii}.

Molteplici sono le garanzie tese ad assicurare la formazione dell’apprendista affidata al datore di lavoro, disseminate nell’articolato legislativo; basti pensare per un verso al “piano formativo individuale”, assente nella vecchia disciplina, e al tutore aziendale “ con formazione e competenze adeguate”^{liv}, già introdotto nel 1997; o ancora, all’apparato sanzionatorio previsto a carico del datore di lavoro, che sia esclusivamente responsabile della mancata erogazione della formazione, tale da impedire la realizzazione delle finalità connesse alle tre tipologie di apprendistato^{lv}.

Inoltre, l’iniziativa formativa del datore di lavoro è fortemente condizionata dalla contrattazione collettiva di vario livello, eretta, mercè un espresso rinvio alla stessa, a garante del percorso formativo dell’apprendista e della compatibilità tra formazione generale ed endoaziendale, di cui determina le modalità di erogazione, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti, nell’apprendistato qualificante^{lvi} e le modalità di erogazione nonché l’articolazione esterna e interna alle singole aziende, “anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni”^{lvii}, in quello professionalizzante.

La fiducia attribuita dal legislatore alle capacità del datore in materia di formazione è stata oggetto di valutazioni contrastanti, venendosi a contrapporre chi valuta tale operazione alla stregua di un pericoloso “biancosegno”^{lviii}, a chi, invece, ritiene che il sistema formativo vada riformato mediante l’attribuzione di un ruolo centrale all’impresa, secondo un progetto non di “privatizzazione selvaggia”, ma di “concorrenza - complementarietà”, in sinergia con quello pubblico^{lix}. L’azienda va, così, intesa quale soggetto in grado non solo di erogare formazione, ma anche “di indirizzarla e di riappropriarsene, così trasformandola in occupazione”^{lx}; si deve, però, evitare che l’attività formativa sia eccessivamente funzionalizzata alle convenienze aziendali, con ovvio sacrificio della formazione di carattere generale e trasversale, dovendosi ostacolare possibili tentativi di “cieffellizzazione” dell’apprendistato, cioè, di trasformare quest’ultimo in un surrogato del c.f.l.^{lxi}. E a questo fine fondamentale è il ruolo della contrattazione collettiva.

Ulteriore rischio da evitare, poi, è quello di ritenere che tutte le imprese siano in grado di assicurare un congruo apporto formativo all’apprendista, in relazione ai tre diversi percorsi disegnati dal legislatore, il che può valere sicuramente per le imprese medio – grandi, ma va verificato per quelle di ridotte dimensioni^{lxii}, salvo il ricorso a forme consortili tra piccole e piccolissime imprese^{lxiii}.

A tal fine pare importante proprio la funzione demandata alle Regioni di “antidoto allo sbilanciamento della formazione verso le esigenze delle imprese”^{lxiv}, garanti dell’equilibrio interno al sistema della formazione, in grado di assicurare al lavoratore, nel breve periodo, la possibilità di essere occupato in una data impresa; e, a lungo termine, un proficuo incremento e sviluppo delle proprie competenze (funzionale alla conservazione del proprio posto di lavoro o, come avviene sempre più frequentemente, al reperimento

**4) Apprendistato,
competenze legislative
e contributo della Corte
Costituzionale**

di nuove occasioni di impiego).

L'assetto di competenze in materia di formazione, delineato dalla riforma del mercato del lavoro del 2003, ha suscitato la reazione delle Regioni che l'hanno ritenuto contrastante col Titolo V della Costituzione, richiedendo l'intervento della Corte Costituzionale. Le censure hanno riguardato tanto le disposizioni contenute nella legge delega 30/2003, quanto quelle del decreto attuativo 276/2003, con risultati però pressoché nulli, considerando che la sentenza 28.1.2005, n. 50, ha accolto l'eccezione in relazione solo agli artt. 22, ult. co., e 60, d.lgs. 276/2003.

Con riferimento alle disposizioni concernenti l'apprendistato, le contestazioni erano state mosse dalla dottrina c.d. miminista (supra) e dalle Regioni già all'indirizzo dell'art. 2 della legge delega su ogni principio o criterio direttivo ivi contenuto. Infatti, in alcuni casi suscitava preoccupazione la previsione di "conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione" della disciplina delegata, per le possibili interferenze con le competenze regionali in materia di politiche attive del lavoro^{lxv}; inoltre, oggetto di contestazione, specie nei ricorsi presentati dalle Regioni, era il principio concernente la garanzia del raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione ed il passaggio da un sistema all'altro, tacciato di contrasto con il riparto costituzionale delle competenze, che attribuisce alle Regioni la potestà normativa «concorrente e residuale» in materia di istruzione e formazione professionale. Diversa, ovviamente, era l'opinione della Presidenza del Consiglio che, tramite l'Avvocatura di Stato, sottolineava il collegamento tra sistema formativo pubblico e contratti a contenuto formativo, funzionale a creare un coerente ed omogeneo sistema di formazione a livello nazionale, riconducibile alla determinazione dei livelli essenziali del diritto allo studio, oltre che alle norme generali sulla istruzione, quindi di competenza esclusiva statale. Veniva stigmatizzata (Marche, Toscana e Provincia di Trento^{lxvi}), poi, la natura di intervento di dettaglio della l. 30/2003, incidente in modo pesante sui margini di manovra garantiti dalla Costituzione alle Regioni medesime in determinate materie.

La Corte Costituzionale ha rigettato quest'ultima eccezione, obiettando che le disposizioni contestate si limitano alla enunciazione di principi generali relativamente agli strumenti e alle modalità d'inserimento di soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro, attinenti, quindi, alla tutela del lavoro^{lxvii}.

Con riferimento alla norma delega, non può che ribadirsi quanto già detto relativamente alla mancata attuazione del criterio direttivo enunciato, sub art. 2, lett. h), l. 30/2003^{lxviii}, sulla sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa^{lxix}, imputabile alla natura di "cortocircuito normativo" della disposizione, che prima emargina la competenza regionale in materia di formazione e poi la rimette in gioco, con una potenziale prevalenza sull'autonomia collettiva. A riguardo, le Regioni hanno fortemente criticato, senza l'esito sperato, la completa soppressione della competenza legislativa regionale in materia di disciplina dei contenuti dell'attività formativa concordata tra datori di lavoro e prestatori d'opera, emergente da tale criterio direttivo, nonché l'anomala previsione secondo cui in caso di mancato accordo tra prestatori e datori di lavoro sui contenuti formativi, il successivo intervento delle Regioni sarebbe stato subordinato all'intesa col Ministro del lavoro, attribuendo allo Stato un potere in una materia estranea alla sua competenza. La Corte Costituzionale ha respinto le censure regionali, atteso che la valorizzazione dell'attività formativa svolta in azienda, anche nella prospettiva di «una formazione superiore in alternanza tale da garantire il

raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione», sarebbe principio di carattere generale, estraneo alla competenza esclusiva regionale, dal momento che espressamente non riguarda la formazione pubblica.

I punti di attrito, più che diminuire, sono aumentati con l'emanazione dei dd.lggss. 276/2003 e 251/2004. La dottrina ha criticato l'attribuzione alle Regioni della competenza ad adottare una normativa concertata a livello istituzionale o sociale, peraltro con riferimento ad un contesto territoriale (nazionale) diverso da quello regionale^{lxx}. Dalla procedimentalizzazione si fa derivare la natura regolamentare e non primaria della disciplina, utilizzando sia la "sponda terminologica" offerta dal d.lgs. 276/2003 («regolamentazione regionale»^{lxxi}, sia i diversi vincoli di consultazione, che depongono per il rinvio effettuato in favore di una fonte normativa secondaria, ovvero della potestà regolamentare delle regioni, per di più sottoposta a una vera e propria procedimentalizzazione^{lxxii}. Tale scelta è stata, invero, rimessa in discussione dal legislatore (art. 49, co. 5 bis, d.lgs. 276/2003, introdotto dall'art. 13, co. 13 bis, l. 80/2005), che individua nella "legge regionale" l'unica fonte legittimata a disciplinare la materia, a differenza della formula "regolamentazione regionale" utilizzata nel co. 5; la novità si riflette sulla legittimità degli interventi regionali di sperimentazione, tutti adottati con delibere di Giunta, non sempre supportate da una legge regionale (infra).

Le critiche mosse alla disciplina concertata e procedimentalizzata sono state elegantemente superate dalla Corte Costituzionale^{lxxiii}, attraverso il richiamo del principio di leale collaborazione (art. 120 Cost.). Invero, si ha l'impressione che il ricorso a tale principio stia diventando il surrogato dell'interesse nazionale, eliminato proprio dalla riforma del Titolo V, alla luce di quanto avvenuto sia con la sent. Corte Cost. 50/2005, sia con la più nota decisione n. 303/2003. Infatti, in quest'ultimo caso il principio di leale collaborazione, unitamente a quello di sussidiarietà, hanno permesso una rilettura più elastica dell'assetto delle competenze legislative e delle funzioni amministrative, con una sorta di moto ascensionale dal basso verso l'alto, quando v'è l'accordo tra i soggetti interessati. Nel d.lgs. 276/2003, e per l'apprendistato specialmente, gli accordi o le intese tra Regione e vari interlocutori non sono mai concepiti nell'ottica dell'ampliamento delle competenze di questo ente, ma, al contrario, per procedimentalizzarne i poteri.

La Corte Costituzionale, nell'opera di salvataggio della riforma del mercato del lavoro dall'attacco sferrato dalle Regioni e dalla maggioranza della dottrina, ha avuto modo anche di pronunciarsi sul rapporto tra formazione e apprendistato, fornendo una lettura "logisticamente orientata" delle competenze in materia. Infatti, il Giudice delle leggi prende le mosse dalla qualificazione dell'apprendistato come contratto a causa mista, attesa la presenza della formazione quale elemento specializzante la tipica ragione di scambio del contratto di lavoro, per separare le competenze in ordine alla formazione aziendale da quelle relative alla c.d. formazione pubblica, riconducendo la prima all'ordinamento civile, attesa la sua inerenza al rapporto contrattuale, e la seconda alla potestà delle Regioni e delle PAT^{lxxiv}, con l'avvertenza ulteriore che tali modalità di formazione non sono nettamente separabili in quanto non sono presenti allo stato puro, ma sono caratterizzate da una commistione profonda, come si evince dalla lettura dell'art. 48, d.lgs. 276/2003.

In pratica, la competenza esclusiva delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda la istruzione e la formazione professionale pubbliche erogate sia negli istituti scolastici, sia nelle strutture regionali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi; la disciplina della istruzione e della formazione professionale, che i datori di

5) L'apprendistato nel sistema integrato di istruzione e formazione (crediti formativi e repertorio delle professioni)

lavoro somministrano in azienda ai loro dipendenti, come nel caso dei contratti formativi a causa mista, rientrando nel sinallagma contrattuale è oggetto di potestà esclusiva dello Stato in quanto riconducibile all'ordinamento civile.

La centralità dell'apprendistato nel sistema integrato di educazione trova riscontro in alcuni elementi desumibili dai provvedimenti attuativi della l. 53/2003, come ad esempio la creazione dell'anagrafe nazionale degli studenti^{lxxxv}, che coinvolge non solo i soggetti appartenenti al sistema di istruzione, ma anche chi sia inseriti in percorsi formativi diversi, ivi compreso l'apprendistato, con l'attribuzione della qualità di studente a soggetti in passato invece solitamente considerati più come lavoratori.

L'elemento che in modo deciso spinge il sistema di educazione verso l'integrazione è lo strumento del credito formativo, sorta di passe-partout^{lxxxvi} che assicura, specie ai giovani, ma non solo, il passaggio da un sottosistema all'altro^{lxxxvii}, senza correre il rischio della decozione di saperi o apprendimenti, anche parziali, maturati in settori diversi da quello verso cui si ha il desiderio di transitare, in quanto ritenuto più indicato per le proprie inclinazioni o perché più appetibile dal punto di vista degli sbocchi nel mercato del lavoro.

In generale, la fruizione del credito certificato è condizionata alla frequenza dei segmenti del secondo ciclo di istruzione e formazione; funzionalmente esso in ogni caso è idoneo a garantire il passaggio da un settore all'altro del sistema, mediante apposite iniziative didattiche, anche con modalità di integrazione dei percorsi, finalizzate all'acquisizione di una preparazione adeguata alla nuova scelta, nonché la ripresa del percorso di educazione interrotto in passato, valendo ciò sia per il classico iter liceale, sia per il più concreto e pratico sistema di apprendistato.

Proprio quest'ultimo rappresenta la cartina di tornasole del raccordo tra la formazione sul lavoro e il sistema di istruzione, a tutti i livelli, risultando quanto mai opportuno il ricorso al meccanismo dei crediti formativi, anche nell'ottica della valorizzazione delle competenze acquisite per effetto di tale contratto speciale (art. 51, co. 1, d.lgs. 276/2003)^{lxxxviii}.

In tema di certificazione dei crediti formativi, l'accordo interistituzionale prevede che la stessa, sulla base dei criteri e delle modalità determinate dal Ministro in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale e in funzione del loro riconoscimento in sede di Unione europea, compete alle Regioni, che si atterranno a due principi: secondo il primo l'attività di formazione professionale certificabile è quella svolta da parte delle Regioni e/o delle Province, anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria o con enti privati aventi requisiti predeterminati [art. 17, co. 1, lett. c), l. 196/1997]; il secondo consente la certificazione delle competenze professionali, per tali intendendosi quelle che appartengono al patrimonio conoscitivo ed operativo degli individui e il cui insieme organico costituisce una qualifica o figura professionale [lett. d), Allegato b) accordo 18.2.2000].

All'accordo è seguito il d.m. 31.5.2001, che disciplina la certificazione dei crediti formativi individuando, da un lato, le competenze in materia; da un altro, le modalità e i criteri di certificazione, dopo aver definito la certificazione e individuato l'oggetto della stessa.

Della certificazione viene fornita una definizione teleologica, sostanziandosi la stessa nel riconoscimento delle competenze acquisite onde consentire il conseguimento di un titolo o di una qualifica; ovvero, l'inserimento o il reingresso nel sistema di istruzione e di formazione professionale, oltre ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'oggetto della certificazione (la competenza certificabile), è l'insieme strutturato di conoscenze e di abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale, esperienze lavorative, esperienze di autoformazione.

Per quanto concerne le competenze, il Ministero del lavoro, di concerto col Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con le Regioni e previo confronto con le parti sociali, definisce gli standard minimi di competenza certificabile, aggiornabili anche sulla base delle proposte formulate dalle Regioni; in tale attività il Ministro si avvale delle Commissioni settoriali. Le Regioni, viceversa, definiscono i contenuti e le metodologie didattiche dei percorsi formativi certificabili, potendo, in relazione alle esigenze territoriali, integrare gli standard minimi definiti a livello nazionale. Inoltre, nell'ambito della propria potestà normativa e regolamentare, possono regolamentare il riconoscimento di qualifiche certificate da altre regioni, sentita la Commissione costituita ai sensi dell'allegato b) dell'accordo 18.2.2000.

Proprio con riferimento alle competenze del Ministro del lavoro in tema di definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi ha avuto modo di pronunciarsi la Corte Costituzionale. Le Regioni contestavano la legittimità del potere regolamentare attribuito al Ministero per violazione dell'art. 117, co. 6, Cost., in quanto concesso su una materia non di competenza statale esclusiva e comunque in violazione dell'art. 76 Cost., per assenza di norme deleganti nella legge 30/2003. La Corte ha rigettato l'eccezione seguendo due distinti percorsi; in primo luogo, sulla scorta di Corte Cost. 303/2003, è stata invocata la sussistenza di esigenze unitarie di regolamentazione della materia, in forza del principio di sussidiarietà e di leale collaborazione, confermate dalla possibilità di conseguire titoli riconosciuti su tutto il territorio nazionale a seguito dello svolgimento dei rapporti di apprendistato; in secondo luogo, la Corte non ha affermato l'infondatezza tout court della questione, ma ha evidenziato come la lesione delle competenze delle Regioni va valutata non alla luce dell'art. 51, co. 2, d.lgs. 276/2003, bensì in relazione alla concreta disciplina della materia derivante proprio dal decreto ministeriale, che potrà essere impugnato qualora effettivamente invada le competenze regionali. In ogni caso, conclude la Corte, la presenza dell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni-Autonomie locali del 18 febbraio 2000, unitamente all'intesa richiesta dall'art. 51, d.lgs. 276/2003, garantiscono a sufficienza le prerogative delle Regioni, senza rendere necessaria l'attribuzione loro di una espressa competenza legislativa.

Alle Regioni, comunque, compete la certificazione delle competenze, regolamentando le relative procedure e garantendone la trasparenza.

La certificazione, riportata sul libretto formativo, è articolata in tre ipotesi, a seconda del percorso che ha condotto all'acquisizione delle competenze; la prima riguarda i percorsi di formazione professionale per l'acquisizione di una qualifica^{lxxix}; la seconda, i percorsi di formazione parziali, o le ipotesi di abbandono precoce del percorso formativo, ovvero i percorsi che non conducano all'acquisizione di una qualifica; la terza riguarda le esperienze di lavoro e di auto - formazione per l'ammissione ai diversi livelli del sistema di istruzione e di formazione professionale o per l'acquisizione di una qualifica o di un titolo di studio.

Il d.m. 31.5.2001 disciplina, infine, il riconoscimento dei crediti formativi, sulla base delle competenze certificate; per intendere il rapporto tra i due strumenti, può parlarsi, a proposito dei crediti certificati, di "monetizzazione" delle competenze certificate. Ed infatti, il decreto definisce il credito formativo come il valore attribuibile alle competenze acquisite

dall'individuo, spendibile nei percorsi di istruzione o formazione professionale, ai fini della personalizzazione o della riduzione di durata degli stessi. La competenza al riconoscimento dei crediti formativi è riservata alla struttura educativa o formativa che accoglie l'individuo in collaborazione con la struttura di provenienza, non escludendosi, alla luce del d.lgs. 276/2003, il potere del datore di lavoro (impresa formativa) di accertare la capacità del lavoratore^{lxxx}.

I criteri di valutazione delle competenze certificate variano a seconda dell'ambito di spendibilità; lo sono a livello nazionale se coerenti con gli standard fissati a tale livello; nel più ristretto ambito individuato da accordi tra istituzioni e agenzie formative, ove aderenti all'oggetto del credito ivi individuato.

Per l'avvio del sistema nazionale di certificazione è previsto un periodo di sperimentazione, attingendo anche a risorse comunitarie, con possibilità, in attesa della definizione a livello nazionale degli standard, che le Regioni provvedano autonomamente e in via provvisoria alla definizione degli stessi e al rilascio delle certificazioni.

Strumentale alla certificazione delle competenze e al valore di credito formativo della qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato, è l'istituzione presso il Ministero del lavoro, allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali, del repertorio delle professioni, predisposto da un organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato - Regioni (art. 52); il repertorio è funzionale a realizzare l'armonizzazione a livello nazionale delle tante specializzazioni acquisite, consentendo la loro spendibilità a tale livello.

La disposizione sub art. 52, d.lgs. 276/2003, è stata al centro delle censure di alcune regioni (Marche ed Emilia Romagna^{lxxxi}) che ne hanno dedotto l'illegittimità per invasione di competenza in tema di istruzione e formazione professionale, ma la Corte Costituzionale (sent. 50/2005) ha ritenuto non fondata la questione poiché le qualifiche professionali, della cui armonizzazione la norma si occupa, sono strettamente collegate ai crediti formativi e il coinvolgimento regionale è assicurato dalla partecipazione dei rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni all'organismo all'uopo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Concludendo l'analisi sulla nuova disciplina in tema di formazione dell'apprendista, comparata con la vecchia, può affermarsi che v'è discontinuità a livello di sistema, ma non anche di strumentazione. Si vuol dire, cioè, che con riferimento alla strumentazione a cui è affidata la regolazione del momento formativo, v'è continuità tra i due corpi di disciplina, potendosi individuare le seguenti coppie: la prima tipologia richiama l'obbligo formativo fino a diciotto anni (art. 68, l. 144/1999 - supra); la seconda ripropone l'apprendistato professionalizzante della vecchia disciplina, revitalizzato nel 1997 per quanto riguarda la formazione esterna; la terza tipologia ripropone il sistema della istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS - art. 69, l. 144/1999). Il vero elemento di discontinuità è rappresentato dal mutamento del sistema dell'istruzione indotto dalla riforma Moratti.

La novella in tema di apprendistato, conseguentemente, più che figlia dell'intervento legislativo in tema di mercato del lavoro, lo è della l. 53/2003, in assenza della quale verosimilmente non vi sarebbe stata necessità di una riforma dell'istituto dell'apprendistato dopo quella realizzata nel triennio 1997 - 1999^{lxxxii}.

6) L'attuazione della riforma nella regolamentazione delle Regioni

Com'è noto, in tema di formazione dell'apprendista, il d.lgs. 276/2003 rinvia a un'emananda disciplina delle Regioni e delle PATB, fissando principi e criteri direttivi ai quali queste ultime devono attenersi, con l'effetto di subordinare l'utilizzabilità del nuovo istituto, nelle sue tre articolazioni tipologiche, all'intervento regolativo regionale, che si sta realizzando secondo tempi e modalità diverse. Va, altresì, tenuto presente che l'applicabilità della disciplina regionale è condizionata, a sua volta, all'adozione della regolamentazione contrattuale, con un'ulteriore differenziazione tra settori e settori (infra). Si è in tal modo riprodotta la stessa situazione creatasi a seguito del decentramento amministrativo (d.lgs. 469/1997)^{lxxxiii}.

A distanza di due anni dal varo della riforma, si registra la prevalenza di una normativa concertata di tipo sperimentale, che coinvolge tendenzialmente Regioni e Ministeri (per quanto riguarda il Didoisfo e l'Adipaf), ovvero, Regioni e parti sociali (per l'Apro), avviandosi a livello territoriale le prime esperienze riconducibili al nuovo apprendistato^{lxxxiv}. Per altro verso, già esisteva una normativa regionale in tema di formazione degli apprendisti emanata a ridosso della riforma del mercato del lavoro del 2003.

Appare opportuna, quindi, una verifica del grado di compatibilità tra la regolamentazione regionale, a prescindere al tipo di provvedimento utilizzato, pre e post riforma e i principi enunciati nel d.lgs. 276/2003, ivi compreso il profilo del riparto di competenze che quest'ultimo compie tra normativa regionale e intervento della contrattazione collettiva.

6.1) Segue: apprendistato e regolamentazione regionale

Quanto ai provvedimenti adottati prima della riforma del mercato del lavoro^{lxxxv}, si segnala una diffusa tendenza alla promozione dell'istituto, con un sostegno alla formazione degli apprendisti, per contribuire alla crescita delle persone e all'arricchimento delle competenze all'interno delle imprese^{lxxxvi}, anche attraverso servizi formativi di supporto alla formazione in apprendistato, e il coinvolgimento di operatori pubblici e privati e forze sociali^{lxxxvii}, in nome della sussidiarietà verticale e orizzontale. Se quest'ultimo proposito appare alquanto indefinito (non specificandosi modalità, tempi e luoghi), più dettagliata, invece, è la previsione concernente le intese che la Regione dovrà raggiungere con il Ministero della pubblica istruzione (sentite le Province), e con gli organi periferici di quest'ultimo, per promuovere, in modo coordinato, attività e interventi di formazione per l'apprendistato^{lxxxviii}.

L'integrazione tra la formazione esterna e interna all'impresa viene poi affidata a iniziative promozionali in materia di formazione dei tutors aziendali, allo scopo di integrare e rendere complementari i due momenti formativi^{lxxxix}.

Emerge a livello regionale l'attenzione verso la garanzia della qualità della formazione in apprendistato, attraverso la definizione di standards qualitativi relativi ai contenuti e ai metodi didattici, che si differenziano a seconda del livello delle competenze già possedute, con particolare attenzione ai giovani che assolvono l'obbligo formativo nell'esercizio dell'apprendistato^{xc}.

Complessivamente, gli interventi regionali manifestano un buon grado di tenuta a fronte dei principi e dei criteri direttivi in tema di formazione degli apprendisti, enunciati nel d.lgs. 276/2003, tenendo ovviamente conto che sulla competenza legislativa relativa alla formazione professionale nulla è cambiato a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione.

Passando, ora, a considerare il contributo fornito dai provvedimenti regionali, già varati nel periodo successivo al d.lgs. 276/2003, si segnalano le

leggi regionali Marche 25.1.2005, n. 2, Toscana 1.2.2005, n. 20 e connessi provvedimenti attuativi^{xc}, Emilia Romagna 1.8.2005, n. 17 e Friuli Venezia Giulia 9.8.2005, n. 18.

A fronte di una disciplina essenzialmente di principio contenuta nella legge della Regione Friuli Venezia Giulia^{xcii}, più dettagliata è quella contenuta nella legge della Regione Emilia Romagna. Quest'ultima, dopo aver ribadito la validità della l. reg. 12/2003, e il rispetto sia della normativa dello Stato concernente i livelli essenziali delle prestazioni, sia della disciplina contrattuale in tema di apprendistato, nelle sue varie componenti, affida alla Giunta regionale la definizione degli aspetti formativi, nel rispetto degli standard minimi nazionali ed in coerenza con il sistema regionale delle qualifiche, nonché le modalità per la verifica dei risultati, all'esito del processo di concertazione sociale previsto all'art. 6 della medesima legge, con il coinvolgimento della Commissione Regionale Tripartita Permanente.

Il piano formativo deve prevedere l'acquisizione di talune competenze necessarie, come quelle in materia di sicurezza nell'ambiente di lavoro, nonché le modalità di organizzazione, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, e infine, diritti e doveri formativi.

La legge regola, poi, le varie tipologie di apprendistato, e soprattutto l'articolazione e l'erogazione della formazione (specie quella formale), in modo da armonizzare la disciplina eteronoma statale e contrattuale a quella regionale in materia, ricorrendo ad un procedimento di concertazione e collaborazione istituzionale che viene in emergenza anche con riferimento alla definizione dei criteri e delle modalità di finanziamento, attraverso forme di cofinanziamento pubblico e privato delle attività formative dell'apprendistato, gestite da appositi fondi, costituiti anche presso gli enti bilaterali.

Rilevante appare, infine, il ruolo della Regione nei processi di verifica dei percorsi formativi e di certificazione delle competenze conseguite, a tal fine interagendo, anche per il collegamento tra effettività della formazione e incentivi alle imprese, con gli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro.

Passando al profilo de iure condito, allo stato si registra l'intervento delle Regioni Marche e Toscana; nel primo, riconducibile alla l. reg. 25.1.2005, n. 2, va segnalata una chiara presa di posizione sulla collocazione della formazione che, nel rispetto delle competenze della contrattazione collettiva, deve essere espletata "in prevalenza, esternamente all'azienda"^{xciii}, affidandosi alla Provincia le funzioni di gestione e controllo delle attività formative.

Una trattazione più diffusa merita l'intervento della regione Toscana^{xciv}, in quanto allo stato risulta quella che si è dotata della disciplina più completa, peraltro rivista alla luce della riforma del mercato del lavoro^{xcv}.

Con riferimento al percorso formativo connesso al diritto – dovere di istruzione e formazione, si riconosce alla Regione un ruolo di promozione dell'offerta di percorsi formativi qualitativamente e quantitativamente adeguata, a completamento di quelli dell'istruzione. Inoltre, si fanno propri i principi di integrazione e personalizzazione dei percorsi formativi, per realizzare quello che viene efficacemente definito il "diritto al successo formativo". L'integrazione, poi, avviene mediante specifiche intese con l'amministrazione scolastica e nell'ambito della definizione del sistema generale dei crediti formativi e di istruzione per predeterminare (in sede di progetto del percorso formativo individualizzato), specifiche modalità di rientro nel sistema di istruzione per il completamento del ciclo di studio. La legge, inoltre, non manca di definire le competenze degli operatori inseriti nel sistema di formazione; infatti, si afferma che i servizi di accoglienza dei

giovani in obbligo formativo e verifica dei percorsi formativi integrati e personalizzati sono svolti dai centri per l'impiego, che svolgono, altresì, attività di assistenza all'impresa e all'apprendista per la redazione dei piani formativi individuali sulla base di modelli definiti dalla Giunta regionale, su richiesta dei soggetti assistiti.

Quanto alla disciplina dell'apprendistato, in particolare si registra l'impegno a valorizzare i contenuti formativi dei contratti di apprendistato; certificare le competenze in correlazione alla definizione dei profili formativi; individuare gli standard di riferimento per la definizione delle competenze dei tutori ed i criteri e i requisiti di riferimento per la capacità formativa delle imprese; nonché a garantire la formazione a tutti gli apprendisti^{xvii}.

Densità di contenuti è il regolamento di attuazione, cui la legge affida la disciplina dei profili formativi, nonché le modalità organizzative e di erogazione dell'attività formativa esterna per tutte le forme di apprendistato.

Con riferimento al tipo di attività formativa regolamentata va registrato un significativo e condivisibile scostamento dal principio enunciato dalla Corte Costituzionale (sent. 28.1.2005, n. 50), dove si afferma l'estraneità alla competenza regionale della formazione interna, afferente alla causa contrattuale, in tal modo scindendosi gli ambiti di competenza a seconda del luogo in cui la formazione viene erogata.

La definizione delle modalità di organizzazione dell'attività formativa esterna compete alla Giunta Regionale, che ha anche il compito di definire le modalità per la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo, e di predisporre il sistema di formazione a distanza. Rientra nel c.d. sistema regionale delle competenze e dei crediti formativi la definizione delle modalità di certificazione degli stessi acquisiti al termine del percorso formativo o in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro, funzionalmente appannaggio dei centri per l'impiego. La ratio dei crediti formativi in un sistema integrato di formazione e istruzione è quella di permettere che le conoscenze maturate in un sistema possano, a certe condizioni, essere spendibili anche negli altri sottosistemi esistenti; da un punto di vista definitorio, il concetto di credito può essere equivalente a quello di competenze e conoscenze professionali, nel caso di specie acquisite attraverso l'attività formativa nel corso del contratto di apprendistato o attraverso percorsi scolastici dell'istruzione e certificate secondo quanto stabilito dalle disposizioni regionali e nazionali in materia. Trattandosi di competenze acquisite nel sistema dell'apprendistato, esse saranno utilizzate per transitare in quello della formazione professionale o dell'istruzione, e viceversa, nel senso che il soggetto che abbia competenze maturate nel sistema scolastico ai diversi livelli, può vedersi riconosciuti dei "crediti in ingresso" rispetto al percorso di apprendistato.

Passando alle competenze amministrative, va segnalata quella delle province in materia di formazione esterna, che si accompagna alla presenza di una funzione consultiva della Commissione provinciale tripartita, al fine della redazione del piano annuale per la formazione nell'apprendistato, che individua i criteri per garantire a tutti gli apprendisti la formazione esterna, secondo modalità diverse a seconda proprio del tipo di apprendistato considerato; quest'ultimo risente del profilo finanziario e quindi, delle risorse disponibili, che sono sia quelle assegnate dalla Regione, sia quelle proprie, nonché del numero di soggetti da formare. Invero, guardando meglio le modalità atte a garantire la formazione agli apprendisti, appare chiaro come l'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante sia più articolata di quella riservata al qualificante. Ed infatti, quest'ultimo annovera solo l'assegnazione di buoni individuali (c.d. vouchers), da utilizzare presso agenzie formative accreditate, ed i corsi professionali; mentre il secondo tipo

prevede oltre al voucher ed ai corsi di formazione professionale, anche la formazione a distanza assistita, che rappresenta il tipo di formazione esterna erogata di norma negli anni successivi al primo.

Una competenza è riservata ai servizi per l'impiego, che collaborano con l'impresa nella redazione del piano formativo individuale dell'apprendista, supportandolo nelle attività di informazione e di orientamento finalizzate all'individuazione delle conoscenze, dei crediti, dei titoli di studio e delle competenze possedute e alla costruzione di un percorso formativo personalizzato che tiene conto dei bisogni individuali di formazione, delle caratteristiche dell'impresa, dell'attività svolta.

Nella disciplina regionale toscana ben si coglie la differenza esistente tra prima e seconda tipologia di apprendistato, in quanto per la prima si ancora il conseguimento della qualifica corrispondente al livello professionale all'effettuazione di un esame presso le province, diversamente dalla seconda, che prevede il riconoscimento della qualifica ai fini contrattuali da parte dell'impresa, sulla base dei risultati conseguiti all'interno dei percorsi formativi.

Con riferimento, poi, al ruolo del tutor, attingendo alla decretazione ex art. 16, l. 196/1997, ritenuta tuttora in vigore^{xcvii}, si prevede che lo stesso fornisca sia un ausilio progettuale all'attività dell'apprendista, contribuendo a definirne il piano formativo individuale, sia di tipo pratico, che si caratterizza per l'attività di affiancamento durante l'espletamento dell'attività di formazione endoaziendale; inoltre, funge da interfaccia tra la formazione esterna all'azienda e quella erogata sul luogo di lavoro; infine, non meno importante appare la funzione di valutazione affidatagli, in ordine alle competenze acquisite dall'apprendista ai fini delle attestazioni rilasciate dall'impresa.

In continuità con la decretazione ministeriale ex art. 16, cit., appare anche la disciplina sulle competenze che deve possedere il tutor^{xcviii}, discostandosene solo per la previsione relativa alla sua formazione, assente nel d.m. 28.2.2000, ma presente nella contrattazione collettiva, ed elevando il rapporto numerico tutor/apprendista, che dal precedente uno a cinque viene portato all'attuale uno a dieci, senza nulla precisare con riferimento alle imprese artigiane.

La normativa adottata dalla regione Toscana contiene, infine, disposizioni specifiche per i singoli tipi di apprendistato.

6.2) **Segue:**
apprendistato **e**
sperimentazione
regionale

Si esamina, ora, il grado di compatibilità tra la regolamentazione statale e i provvedimenti adottati in via sperimentale dalle Regioni, segnalando il problema della perdurante validità degli stessi, ove adottati senza il supporto di una legge regionale che ad essi rinvii (art. 49, d.lgs. 276/2003, del co. 5 bis, ad opera dell'art. 13, co. 13 bis, l. 80/2005)^{xcix}.

In primo luogo, giova evidenziare come i protocolli costituiscano, per esplicita definizione, tappa di avvicinamento^c alla regolamentazione definitiva dell'apprendistato^{ci}, di cui comunque si sollecita urgentemente da più parti l'emanazione^{cii}, a fronte, da un lato, dell'inutilizzabilità del c.f.l. nel settore privato e dall'altro, dell'esclusione dei benefici economici per l'assunzione col contratto di inserimento dei giovanici^{ciii}, ovvero del beneficio del sottoinquadramento per le donne (art. 1 bis, l. 80/2005).

Inoltre, la sperimentazione, nel consentire l'immediato utilizzo del nuovo apprendistato, pur condizionato all'adozione della disciplina autonomac^{iv} (infra), costituisce il banco di prova per la futura messa a regime della disciplina dell'apprendistato regionalizzato^{cv}.

L'attività di sperimentazione, caratterizzata da una procedura sua propriac^{vi}, peraltro, non va intesa come attività con riflessi limitati al territorio

regionale, ma quale paradigma di buone pratiche, mutuabili anche da altre realtà territoriali, in quanto i suoi risultati possono essere condivisi con le altre Regioni, anche per implementare il repertorio nazionale delle professioni^{cvii}. Il confronto, peraltro, non avviene solo "in orizzontale", ma anche "in verticale" (secondo un approccio "multilevel"), come testimonia l'istituzione della c.d. Cabina di regia a livello nazionale^{cviii}, funzionale al coordinamento tra centro e periferia per favorire la corretta messa a regime del sistema di apprendistato^{cix}. All'organo centrale se ne affianca anche uno regionale (Comitato regionale di indirizzo), previsto da taluni protocolli, con funzione di indirizzo nell'attuazione del programma di lavoro e di supporto all'attività di monitoraggio svolta istituzionalmente dalla Regione^{cx}. Rimangono, ovviamente, anche funzioni centralizzate, in capo al Ministero del lavoro per il coordinamento e il supporto finanziari^{cxii}.

Sul versante della sussidiarietà orizzontale, da un lato, ricorre nei protocolli l'ipotesi della utilizzazione, in via temporanea, dei profili professionali previsti dalla contrattazione collettiva; da un altro lato, vengono consensualmente fissate le linee-guida alle quali ci si atterrà nella stesura della disciplina definitiva^{cxiii}.

Ovviamente, le sperimentazioni si caratterizzano sia per una durata temporanea (talvolta tarate su tre^{cxiiii}, talaltra su due anni^{cxv}), all'esito delle quali valutare i risultati raggiunti; sia per la validità limitata ad alcuni settori^{cxvi}; sia, infine, per il numero ridotto di soggetti che ne possono beneficiare, per motivi di ordine finanziari^{cxvii}.

Allo stato attuale sono state attivate sperimentazioni solo per la seconda e la terza tipologia di apprendistato, atteso che per il primo modello è necessario che vada a regime la riforma Moratti^{cxviii}.

A tale riguardo va detto che è stato pubblicato il d.lgs. 15.4.2005, n. 76, che definisce le norme generali sul diritto – dovere di istruzione e formazione [ex art. 2, co. 1, lett. c), l. 53/2003]^{cxix}.

Si tratta, com'è noto, di uno dei cardini della riforma Moratti, e cioè, il diritto – dovere di istruzione e formazione per almeno 12 anni, o comunque, sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il 18° anno d'età.

Tale previsione dovrebbe incidere sull'acquisizione della capacità al lavoro, che l'art. 3, l. 977/1967, come modificato dall'art. 5, d.lgs. 345/1999, collega "al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria". L'effetto che, salva l'utilizzazione del contratto di apprendistato del primo tipo, non sarebbe possibile instaurare un rapporto di lavoro subordinato, neanche a tempo parziale, con un soggetto che, non avendo concluso il percorso formativo ridefinito dalla riforma Moratti, difetti della capacità al lavoro^{cxix}.

La funzionalizzazione dell'apprendistato del primo tipo all'adempimento del diritto – dovere, spiega l'estensione (ad opera del d.lgs. 76/2005), al datore di lavoro e al tutor aziendale degli obblighi e delle sanzioni connesse al diritto - dovere^{cxx}.

Resta da capire se con l'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003 sia consentito o meno l'utilizzo dell'apprendistato qualificante. Si ritiene di no, perché non è, allo stato, completamente realizzata la riforma Moratti; infatti, l'art. 6 del d.lgs. 76/2005, sulla "gradualità dell'attuazione del diritto – dovere all'istruzione e alla formazione", espressamente dispone (co. 2) che "Alla completa attuazione del diritto-dovere all'istruzione e formazione, come previsto dall'articolo 1, si provvede attraverso i decreti attuativi dell'articolo 2, comma 1, lettere g), h) e i), della legge 28 marzo 2003, n. 53, adottati ai sensi dell'articolo 1 della stessa legge, nel rispetto delle modalità di copertura finanziaria definite dall'articolo 7, comma 8, della predetta legge".

La non immediata operatività del diritto – dovere è del resto confermata, in primo luogo, dalla sopravvivenza nella fase transitoria dell'obbligo formativo fino a 18 anni (art. 68, co. 3, l. 144/1999); in secondo luogo, dalla previsione della copertura di spesa a partire dal 2005/6 (art. 9) solo per i primi due anni post primo ciclo.

6.2.1) Segue: l'Apro

Con riferimento all'Apro, i protocolli di sperimentazione vedono, come interlocutori delle Regioni, le OO.SS., in perfetta aderenza con quanto dispone l'art. 49, d.lgs. 276/2003, sebbene non manchino documenti siglati da Regioni e Ministero, validi sia per l'Apro, sia per l'Adipaf^{cxxi}. Le sperimentazioni si sono inserite nel solco delle misure economiche di sostegno di matrice comunitaria^{cxxii}, sussidiate da un cofinanziamento nazionale a valere sul fondo di rotazione (art. 5, l. 183/1987) e talvolta anche da forme di cofinanziamento regionale^{cxxiii}.

L'obiettivo della sperimentazione è quello di adottare una prima regolamentazione, condivisa, fruibile solo dalle imprese che partecipino alla sperimentazione^{cxxiv}, disciplinandosi i principali profili (contenuti del percorso formativo, modalità di certificazione delle competenze, standard di riferimento per la definizione delle competenze dei tutor aziendali, nonché criteri e requisiti di riferimento relativi alla capacità formativa delle imprese e del sistema regionale delle qualifiche)^{cxxv}.

I protocolli si pongono in un'ottica da un lato procedurale, e da un altro, paradigmatica. Nella prima direzione va, appunto, la procedimentalizzazione della definizione di ogni singolo aspetto da disciplinare, permettendo ai soggetti coinvolti di concertare le relative decisioni; nel secondo senso, si segnala la valenza di "modello" dell'esperienza sperimentata. Questi elementi emergono in misura maggiore per la certificazione dei contenuti formativi e delle competenze, oppure per la definizione delle modalità di formazione da erogare (formale, non formale...) e dei profili formativi^{cxxvi}.

I documenti di sperimentazione si segnalano per un'opportuna operazione di chiarificazione dei più rilevanti profili della formazione dell'apprendista ("piano formativo individuale", "profilo formativo", "piano formativo di dettaglio", "capacità formativa dell'impresa"), enunciati nel d.lgs. 276/2003, ma non anche definiti.

Il piano formativo individuale, o progetto formativo^{cxxvii}, è parte integrante del contratto di lavoro^{cxxviii}, e va inteso come il percorso formativo tout court, definito per obiettivi formativi e standard di competenza^{cxxix}. La definizione del modello di piano formativo individuale è rimessa ad uno specifico organo^{cxix} (c.d. Gruppo tecnico^{cxixi}, o Tavolo tecnico^{cxixii} o ancora Tavolo di lavoro^{cxixiii}), richiedendosi che esso sia coerente con le competenze del formandoc^{cxixiv}, ovvero, con i profili formativi stabiliti dalla Regione^{cxixv}. Il piano formativo, la cui redazione compete all'impresa, che si dovrà attenere al modello regionale^{cxixvi}, recherà l'articolazione della formazione formale, ripartendosi quella esterna e quella interna all'impresa, in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o a quanto da essa demandato agli Enti Bilateralic^{cxixvii}, o in mancanza, nell'ambito della "commissione formativa"^{cxixviii}, ferma restando l'entità minima della formazione formale (120 ore)^{cxixix}. Nel piano formativo dovrà anche essere delineato il rapporto di collaborazione tra impresa e soggetto formativo esterno, mediante l'apporto dei tutors (quello interno e quello esterno, v. infra)^{cxl}.

Con riferimento al profilo formativo, alcuni protocolli ne rinviando la definizione alle indagini nazionali e regionali sui fabbisogni formativi, svolte dagli enti bilaterali, al Repertorio nazionale delle professioni, e agli standard

formativi regolamentati dalla regione^{cxli}; altri protocolli hanno definito il profilo formativo, come l'insieme degli obiettivi formativi e delle relative aree di contenuto, nonché delle competenze per gruppi di qualifica da conseguire nell'ambito del contratto di apprendista^{cxlii}.

Il piano formativo individuale "di dettaglio" ha lo scopo di indicare con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista ed evidenziare le competenze ulteriori da acquisire rispetto a quelle già possedute^{cxliii}; esso è predisposto dal datore di lavoro, col supporto degli organismi preposti alle azioni di accompagnamento, realizzate tramite voucher^{cxliv}.

All'attività definitoria si accompagna nei protocolli la disciplina della formazione, suddivisa in formale^{cxlv} e non formale, articolata in relazione ai profili formativi ed ai percorsi di qualifica^{cxlvi}.

Per formazione formale si intende il processo formativo di apprendimento, distinto dall'addestramento, che si realizza in un ambiente formativo organizzato, con il supporto di figure professionali competenti^{cxlvii}, presso strutture accreditate^{cxlviii} (esterna) o presso le imprese dotate di capacità formativa (interna)^{cxlix}, in presenza di determinati requisiti^{cl} (tra cui si segnalano la disponibilità di personale idoneo a trasferire competenze^{cli}, di tutori con formazione e competenze adeguate^{clii}, di locali idonei e di attrezzature in relazione agli obiettivi formativi previsti dal PFI^{cliii}).

Gli esiti della formazione formale devono essere verificabili^{cliv}, per la loro certificabilità nel libretto formativo^{clv}.

Le modalità di erogazione della formazione formale differiscono in relazione alle esigenze e alla storia formativa dell'apprendista, e viene affidata, nei vari protocolli, al role playing, al project work, alla formazione a distanza^{clvi} ed in e-learning^{clvii}, all'attività outdoor, alle testimonianze, alle esercitazioni di gruppo^{clviii}.

La quantità di formazione formale viene talvolta collegata ai titoli posseduti dall'apprendista^{clix}.

Con riferimento, poi, all'articolazione della formazione formale, le ore disponibili vengono ripartite per macro - aree^{clx}, in alcuni casi con specifica individuazione della loro collocazione temporale nel corso del rapporto (ad esempio, in tema di sicurezza)^{clxi}.

La formazione non formale, sostanzialmente coincidente col vecchio addestramento pratico, si realizza mediante l'esperienza di lavoro, i cui esiti vengono rilevati dal tutor aziendale^{clxii}.

I protocolli separano l'aspetto relativo al riconoscimento dell'inquadramento dell'apprendista da parte dell'impresa, valido ai fini contrattuali, dalla certificazione delle competenze acquisite in formazione, secondo un criterio di gradualità che valorizza il tipo di percorso espletato^{clxiii}. Inoltre, sono parimenti ben distinti i concetti di attestazione di partecipazione e di certificazione delle competenze acquisite. La prima si sostanzia nel documento formalizzato, da predisporre annualmente e da consegnare all'apprendista, con il numero di ore di formazione formale frequentate^{clxiv}; viene rilasciata dall'istituzione formativa e dall'azienda, anche ai fini del riconoscimento dei crediti formativi agli apprendisti che non conseguano la qualifica finale^{clxv}. La certificazione delle competenze acquisite^{clxvi} costituisce il riconoscimento, da parte dei soggetti gestori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista in formazione^{clxvii}.

Con riferimento al tutor, anche nei protocolli regionali viene utilizzata la disciplina adottata a seguito della riforma del 1997, rinviandosi per la individuazione dei requisiti di cui deve essere in possesso il tutor, esplicitamente o implicitamente, al d.m. 28.2.2000^{clxviii}.

Alla individuazione dei requisiti si accompagna quella delle molteplici

funzioni del tutor, interfaccia tra l'apprendista e la realtà formativa, che vanno dalla conoscenza del contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza, a quella di elementi di contrattualistica in materia di formazione; dalla classica funzione di accoglienza e inserimento degli apprendisti in azienda, alla gestione delle pubbliche relazioni con soggetti esterni alla medesima, coinvolti nel percorso formativo. Infine, viene valorizzato il contributo degli stessi nella definizione del piano formativo individuale, nella pianificazione e nell'accompagnamento nei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa, oltre che nella valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento^{clxix}.

La qualità e quantità delle funzioni del tutor richiedono una idonea formazione, a ben guardare già prevista dal c.d. pacchetto Treu, quantificata con una durata variabile (tra le 12 e le 24 ore)^{clxx}.

Nei protocolli non manca un nucleo di disciplina relativo al rapporto di lavoro, in alcuni casi tangente al profilo formativo, in altri estraneo allo stesso. Alla prima ipotesi, è riconducibile la cumulabilità di diversi periodi di apprendistato, svolti presso altre aziende, a condizione che l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno^{clxxi}. Del pari la durata dell'apprendistato viene graduata in relazione alla qualifica da conseguire, rimettendosi alla contrattazione collettiva l'individuazione della durata dell'apprendistato in modo congruo rispetto alle competenze di base^{clxxii}.

Sono viceversa scollegate dal profilo formativo le previsioni, contenute in alcuni protocolli, della c.d. percentuale di stabilizzazione o conferma per poter procedere a nuove assunzioni in apprendistato professionalizzante, mutuando la disciplina in tema di contratto di inserimento^{clxxiii}. Con riferimento al sottoinquadramento, taluni protocolli prevedono la misura massima solo per la prima metà del rapporto^{clxxiv}.

6.2.2) Segue: l'Adipaf

Per la sperimentazione dell'apprendistato specializzante può rinviarsi a quanto detto in relazione a quella dell'apprendistato professionalizzante con la quale ha molto in comune, avendo carattere procedimentale^{clxxv} e valenza paradigmatica, nel senso che costituisce una sorta di "banco di prova", oggetto di attento monitoraggio^{clxxvi}, per la sedimentazione di buone prassi a livello regionale, e la messa a punto della disciplina a regime^{clxxvii}.

Tra le analogie che accomunano la sperimentazione del terzo tipo a quella del secondo, può richiamarsi il raccordo tra sperimentazioni e misure economiche di sostegno di matrice sia comunitaria, sia interna, nonché l'essere la sperimentazione circoscritta alle imprese che ad essa partecipano^{clxxviii}.

Del pari, si rinvia agli strumenti del piano formativo individuale e a quello di dettaglio^{clxxix}, aventi funzioni e natura identiche rispetto all'Apro (supra)^{clxxx}, sebbene cambino le modalità di redazione^{clxxxi}; ancora, si fa rinvio alla formazione interna e all'impresa formativa, e quindi al metodo dell'alternanza^{clxxxii}, come dimostrano non solo i protocolli, ma anche documenti regionali diversi^{clxxxiii}.

Anche l'Adipaf rientra nel più ampio sistema integrato di istruzione e formazione, attingendo al sistema dei crediti formativi, sicché una loro quota, pari almeno al 30% del monte ore complessivo^{clxxxiv}, può essere destinato a progetti concordati fra impresa e istituzione formativa e realizzati con l'ausilio di un tutor aziendale che collabora con quello formativo^{clxxxv}. Infine, si prevede la certificazione e la registrazione delle competenze e dei titoli conseguiti sul libretto formativo^{clxxxvi}.

Vi sono, ovviamente, significative differenze rispetto alla sperimentazione delle altre tipologie, connesse alla ratio sottostante all'istituto sperimentato, destinato ad assicurare il conseguimento di titoli di specializzazione tecnica superiore, ovvero di specializzazione e laurea di primo livello. A tale riguardo accanto a protocolli che operano un semplice riferimento ai titoli previsti dall'art. 50 d.lgs. 276/2003^{clxxxvii}, si accompagnano documenti che esplicitano meglio l'obiettivo dell'alto apprendistato, richiamando il master universitario di primo livello^{clxxxviii}, l'ifts, la laurea di primo livello e i master in generale^{clxxxix}, o ancora, aggiungendo a questi anche il titolo di laurea secondo il vecchio ordinamento e la laurea specialistica secondo il nuovo ordinamento universitario, ed i master universitari di primo o secondo livello in discipline scientifiche od economiche^{cxc}; non mancano, poi, esperienze originali finalizzate a realizzare master progettati ad hoc^{cxc}.

Quanto agli interlocutori della Regione per la stipulazione dei protocolli, nonostante la previsione dell'art. 50, d.lgs. 276/2003, che ne rimette la regolamentazione per i soli profili formativi alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative, sovente i protocolli di sperimentazione sono stati sottoscritti col Ministero del lavoro^{cxcii}, verosimilmente in applicazione del principio di leale collaborazione, pur non escludendosi successive intese con i soggetti prima citati, scelti anche con procedure di evidenza pubblica^{cxciii}, per la definizione degli aspetti di dettaglio nella cornice definita a monte.

Rilevante è, poi, l'accordo tra datore di lavoro e istituzione formativa^{cxciv}, col quale si definiscono il piano formativo, il percorso formativo interno/esterno, le attività che l'apprendista svolgerà in situazione lavorativa, ovvero, le modalità di verifica e di certificazione delle competenze acquisite mediante l'attività lavorativa ed infine, il ruolo e le funzioni del tutor aziendale, interfaccia con le altre figure coinvolte^{cxcv} e, in talune esperienze, consulente su alcune tematiche specifiche^{cxcvi}.

Nei protocolli di sperimentazione dell'apprendistato specializzante sono individuabili due tipi di "azioni"^{cxcvii}: da un lato, quelle di sperimentazione vera e propria; da un altro, quelle c.d. di sistema, finalizzate ad assicurare il raggiungimento dei risultati definiti nelle intese, attraverso azioni di sensibilizzazione.

La sperimentazione dell'adipaf si accompagna ad un confronto istituzionalizzato (realizzato anche in questo caso dalla c.d. Cabina di regia a livello nazionale^{cxcviii}, cui si aggiunge, il Comitato regionale^{cxcix}), ferme restando le funzioni di competenza della Regione^{cc}, o del Ministero del lavoro^{cci}.

L'efficacia dei protocolli è circoscritta sia temporalmente^{ccii}, prevedendosi al termine un bilancio dei risultati raggiunti, sia come ambito di applicazione (alcuni settori merceologici^{cciii} e numero ridotto di beneficiari^{cciv}), in ragione delle risorse impegnate^{ccv}.

Con riferimento infine, alla disciplina del rapporto si reperiscono alcuni riferimenti alla durata del contratto^{ccvi} e all'età degli apprendisti^{ccvii}.

**7) L'apprendistato tra
vecchia disciplina
eteronoma e nuova
disciplina autonoma**

L'adozione di una regolamentazione dell'apprendistato, specie di quello professionalizzante, da parte di numerosi contratti collettivi nazionali di categoria^{ccviii}, prima ancora dell'intervento regionale sui profili formativi, previsto dal d.lgs. 276/2003, per un verso; la qualificazione regolamentare e non legislativa della disciplina autonoma prima citata, in contrasto con la lettera e la ratio del d.lgs. 276/2003, hanno provocato un intervento del

Ministro del lavoro. Questi ha escluso l'operatività del nuovo apprendistato, esplicitamente per il primo e il secondo tipo, in attesa di una disciplina delle Regioni sul profilo formativo, riservato alla loro competenza, oltre a puntualizzare il contenuto rapporto, ritenendo invalida la disciplina introdotta con i contratti collettivi, ove in contrasto con le regole ed i principi fissati dal legislatore^{ccix}. Sennonché, il ritardo che sta connotando l'intervento del legislatore regionale, salvo le isolate esperienze di alcune regioni (supra), ha suggerito l'opportunità di un deciso mutamento di rotta, realizzato in sede di conversione del decreto legge c.d. sulla competitività, ivi prevedendosi, limitatamente all'apprendistato professionalizzante, 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 e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (art. 49, co. 5 bis, d.lgs. 276/2003)^{ccx}.

L'immediata operatività dell'apprendistato del secondo tipo, da un lato, attualizza l'analisi della disciplina autonoma sinora adottata, perché applicabile senza attendere la regolamentazione regionale; da un altro, rende indispensabile l'individuazione di quanta parte della vecchia disciplina possa applicarsi al nuovo istituto.

7.1) segue: con riferimento alla vecchia disciplina eteronoma

La disciplina dell'apprendistato, con riferimento alla regolazione sia del contratto (artt. 48, co. 3 e 49, co. 4), sia del profilo formativo (artt. 48, co. 4, 49, co. 5, 50, co. 3), non è di immediata applicabilità, in quanto il decreto fissa i principi e i criteri direttivi ai quali dovrà attenersi una emananda regolamentazione (sicuramente delle Regioni e delle P.A.T.B.) per il secondo profilo, non definita a livello di competenze e di tipologia del provvedimento, per il primo (supra). Ciò giustifica la previsione secondo cui "In attesa di tale regolamentazione, continua ad applicarsi la vigente normativa in materia" (art. 47 co. 3)^{ccxi}, sicché sino all'introduzione nell'art. 49, del co. 5 bis, si è continuato ad utilizzare il vecchio istituto, in coerenza con l'art. 1, co. 2, l. 131/2003 (principio di cedevolezza).

L'emananda normativa riguarda essenzialmente i due nuclei di disciplina del rapporto e dei profili formativi, reperendosi all'interno del d.lgs. 276/2003 disposizioni che non necessitano di alcun intervento ulteriore (legislativo o regolamentare che sia), e sono quindi suscettibili di immediata applicabilità, non appena emanata tale normativa. In primo luogo, va richiamata la disciplina delle condizioni soggettive e oggettive per l'utilizzabilità della fattispecie: nell'ordine, le disposizioni sul rapporto percentuale (art. 47, co. 2, d.lgs. 276/2003), per il quale non è prevista alcuna derogabilità ad opera dell'autonomia collettiva (infra); sull'utilizzabilità dell'istituto, nelle tre tipologie, "in tutti i settori di attività"; sull'età di assunzione (comma 1 degli artt. 48, 49 e 50, d.lgs. 276/2003), sulla durata massima del didoisofo (art. 48, co. 2), nonché minima e massima dell'apros (art. 49, co. 3). In secondo luogo, va menzionato il pacchetto degli incentivi all'assunzione degli apprendisti, nella nota tripartizione retributivi, normativi ed economici (id est contributivi) col connesso apparato sanzionatorio (art. 53). Non incide, ovviamente, sull'immediata applicabilità di tali disposizioni la loro natura di norma – cardine, entro cui può muoversi l'autonomia collettiva, se ed in quanto applicabile. Per la disciplina previdenziale e assistenziale si rinvia a quella contenuta nella l. 25/1955 e successive modificazioni e integrazioni (art. 53, co. 4, d.lgs. 276/2003).

Per altro verso, tra le norme esplicitamente abrogate dall'art. 85, co. 1, lett. b), del d.lgs. 276/2003 ve ne sono alcune in materia di apprendistato, e,

nello specifico, in tema di collocamento degli apprendisti (artt. 2, co. 2, e 3, l. 25/1955)

Emerge, dunque, un quadro normativo in materia alquanto complesso, rispetto al quale sarebbe riduttivo, se non semplicistico, affermare che allo stato nulla è cambiato, continuandosi ad applicare la vecchia disciplina. Al contrario, l'interprete è chiamato a rispondere al doppio interrogativo di quale sia la vecchia disciplina compatibile con la nuova configurazione dell'istituto e quale sia quella emananda, per potersi utilizzare le nuove tipologie di apprendistato, oltre a individuare la possibile valenza sistematica dei "principi" enunciati nel decreto, ai quali deve attenersi la disciplina delle tipologie "didoisfo" e "apro" (artt. 48 co. 3 e 49 co. 4).

Tale operazione ermeneutica non può prescindere da una valutazione complessiva della disciplina dell'apprendistato, oggetto negli ultimi anni di un intervento legislativo in qualche modo demolitore della disciplina speciale dell'istituto, con una decisa e progressiva attrazione dello stesso nella regolamentazione generale del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione della disciplina relativa al profilo formativo di cui permane la specialità, con la conseguenza che, nella sua attuale configurazione, vi è una (quasi) perfetta coincidenza tra la specialità causale (deviazione funzionale) e quella di disciplina (deviazione quantitativa)^{ccxii}.

Ebbene, la nuova disciplina non solo conferma tale trend evolutivo, ma sembra in qualche modo esplicitarlo allorquando enuncia i "principi" che caratterizzano la disciplina del contratto, implicitamente rinviandosi per il resto a quella generale del contratto di lavoro subordinato. Sicchè, potrebbe concludersi, mettendo da parte ovviamente il profilo formativo, che tali principi individuino il nucleo residuo di disciplina speciale del contratto di apprendistato.

Per fornire una risposta all'interrogativo di fondo, e articolando in sette aree tematiche l'analisi incrociata degli apparati normativi (vecchio e nuovo), sono individuabili, all'interno del primo, le norme esplicitamente abrogate, quelle sostituite, e infine quelle confermate; all'interno del secondo, le disposizioni di nuovo conio, che non hanno cioè una corrispondente nel primo.

1) Quanto alla disciplina del contratto, ad eccezione della novità rappresentata dalla previsione della forma scritta [artt. 48 co. 3 lett. a) e 49 co. 4 lett. a)] (supra), è già reperibile nel decreto una disciplina in sostituzione di quella vecchia, implicitamente caducata.

A tal fine si segnalano i seguenti profili e relazioni sostitutive: definizione dell'apprendistato come contratto speciale [art. 2 co. 1 l. 25/55 versus art. 47 co. 1]; durata del contratto [artt. 2130 c.c., 21 co. 2 l. 56/87 e 16 co. 1 l. 196/97 versus artt. 48 co. 2, 49 co. 3 e 50 co. 3]; cumulabilità di più rapporti [art. 8 l. 25/55 versus art. 49 co. 4 lett. d)]; obbligo di osservare i contratti collettivi e retribuire gli apprendisti in base agli stessi [art. 11 lett. c) l. 25/55 versus art. 53 co. 1]; possibilità di corrispondere all'apprendista una retribuzione inferiore rispetto a quella spettante al lavoratore qualificato [art. 13 l. 25/55 versus art. 53 co. 1]; recedibilità ex art. 2118 c.c. dal rapporto al termine del periodo di apprendistato [art. 19 l. 25/55 versus artt. 48 co. 3 lett. c) e 49 co. 4 lett. c)]; applicabilità durante il rapporto della disciplina in tema di licenziamenti individuali [art. 10 l. 604/66 versus artt. 48 co. 3 lett. d) e 49 co. 4 lett. e)].

Gli unici profili per i quali non è reperibile nella nuova disciplina una disposizione sostitutiva di quella presente nella vecchia, riguardano, per un verso, l'ammissibilità del periodo di prova, con predeterminazione della durata massima, in deroga a quella prevista dall'art. 10 l. 604/66 [art. 9 l. 25/55]; per altro verso, il divieto di erogare premi ragguagliati all'entità della

produzione [art. 13 co. 2 l. 25/55]; entrambi i profili, come visto, registrano interventi dell'autonomia collettiva.

2) Stesso discorso può farsi per la platea di destinatari sia a latere datoris sia a latere praestatoris.

Partendo dai datori di lavoro, viene confermata l'utilizzabilità dell'apprendistato in tutti i settori di attività, ovviamente con esclusione delle P.A. [art. 16 co. 1 l. 196/97 versus artt. 48 co. 1, 49 co. 1 e 50 co. 1]ccxiii; permane il vincolo del rapporto percentuale tra apprendisti e non [artt. 2 co. 3 l. 25/55 e 21 co. 1 l. 56/87 versus art. 47 co. 2]; la nozione di imprenditore artigiano era stata già novellata nel 1985 [art. 25 l. 25/55 abrogato dalla l. 443/85 (artt. 2, 3 e 4)].

Sul versante dei prestatori di lavoro, viene ridisegnata la platea dei soggetti assumibili in apprendistato [artt. 21 co. 5 l. 56/87 e 16 co. 1 l. 196/97 versus artt. 48 co. 1, 49 co. 1 e 2 e 50 co. 1 e 2]. La possibilità, ex art. 6, co. 2, l. 25/1955, di assumere un quattordicenne che avesse adempiuto all'obbligo scolastico, mantenuta provvisoriamente in vita dall'art. 16 co. 6 l. 196/97, è venuta meno a seguito del d.lgs. 345/99. Per quanto riguarda i disabili assunti in apprendistato, la loro computabilità nella quota d'obbligo, ex art. 16 co. 1 l. 196/97, può desumersi dall'art. 11 l. 68/99.

3) Estremamente agevole è l'operazione ermeneutica relativa alla disciplina del collocamento degli apprendisti, che, con la totale esplicita abrogazione della vecchia disciplina speciale, ad eccezione dell'art. 5 l. 25/55 sull'esame psico-fisiologico pre-assuntivo, è stato ricondotto, ancor prima dell'emanazione del d.lgs. 276/2003ccxiv, all'interno della disciplina generale, peraltro recentemente riformata.

4) A identica conclusione si perviene in materia di limiti alla durata della prestazione lavorativa in funzione di tutela della salute dell'apprendistaccxv, la cui disciplina già attualmente si colloca al di fuori di quella speciale dell'istitutoccxvi.

5) Come anticipato, nessuna novità va segnalata in tema di disciplina previdenziale ed assistenziale, in quanto ai sensi dell'art. 53 co. 4 d.lgs. 276/2003, sono tuttora in vigore gli artt. 15, 21 e 24 l. 25/55, e 21 l. 41/86.

6) Lo stesso dicasi per il pacchetto di incentivi accordati ai datori di lavoro, confermato in blocco dal d.lgs. 276/2003. Ai sensi dell'art. 53 co. 2 e 3 d.lgs. 276/2003, sono da ritenersi tuttora in vigore gli artt. 22 l. 160/75, 21, co. 6, l. 56/87 e 11 co. 1 lett. a) d.lgs. 446/97; viceversa, sono state sostituite dall'art. 53, confermandosi, però, il contenuto, le previsioni sub art. 16 co. 2 l. 196/97 dall'art. 53 co. 3 (anche se non con esplicito riferimento alla formazione esterna), e sub art. 21 co. 7 l. 56/87, con salvezza di quanto previsto dall'art. 4 l. 443/1985.

7) Si è lasciata volutamente da ultima l'area della formazione dell'apprendista per la specificità della relativa disciplina e non anche perché l'analisi abbia condotto a conclusioni diverse rispetto a quelle inerenti alla regolazione del rapporto, in quanto l'intervento riformatore non differenzia la nuova rispetto alla vecchia disciplina, quasi in toto confermata, salvi gli aggiustamenti connessi alla riforma Moratti. Come già anticipato, non costituisce una novità neanche l'accentuazione del ruolo dell'impresa anche per la formazione esterna (c.d. "internalizzazione"), in quanto prima del varo della legge quadro sulla formazione professionale, che ha ricondotto nell'ambito delle competenze delle Regioni i progetti formativi destinati agli apprendisti (art. 16, l. 845/1978), il regolamento attuativo della l. 25/1955 affidava agli U.P.L.M.O. l'iniziativa in materia di insegnamento complementare "Per gli apprendisti alle dipendenze di aziende che non organizzano corsi di insegnamento complementare..." (art. 36, co. 4, d.P.R. 1668/1956); come si vede trattavasi di un'iniziativa residuale rispetto a quella

attribuita agli imprenditori singoli o consorziati, specie se artigiani (co. 1 – 3).

La comparazione mostra una sostanziale conferma del vecchio impianto, innanzi tutto con riferimento all'addestramento, rispetto al quale possono individuarsi le seguenti relazioni sostitutive: artt. 11 lett. a) e 16 l. 25/55 versus art. 48 co. 4 lett. c) e 49 lett. 1); artt. 2132 c.c. e 11 lett. d) e l) l. 25/55 versus artt. 48 co. 3 e 49 co. 4; artt. 2131 c.c. e 11 lett. f) l. 25/55 versus artt. 48 co. 3 lett. b) e 49 co. 4 lett. b); art. 18 l. 25/55 versus artt. 48 co. 4 lett. d) e 49 co. 5 lett. c); infine, art. 2133 c.c. versus artt. 48 co. 4 lett. e) e 49 co. 5 lett. d). E' da ritenersi abrogato l'art. 18 co. 3 l. 25/55 per effetto dell'abrogazione della l. 112/35 ex art. 8 co. 1 lett. a) d.lgs. 297/2002. Non sono rintracciabili, viceversa, nella nuova disciplina norme che sostituiscano quelle contenute sub art. 11 lett. i) l. 25/55 (sull'obbligo di informare la famiglia o l'esercente la potestà genitoriale sui risultati dell'addestramento); sub art. 11 lett. h) l. 25/55 (sull'obbligo di concedere permessi per sostenere gli esami per il conseguimento del titolo di studio), e sub art. 12 l. 25/55 (sugli obblighi dell'apprendista); va condivisa, pertanto la posizione interpretativa ministeriale, recepita dall'autonomia collettiva (infra), che ritiene tali articoli applicabili anche in relazione alle nuove tipologie di apprendistato^{ccxvii}.

Passando alla formazione esterna, va ricordato che l'art. 16 co. 2 l. 196/97, introducendo quest'ultima in luogo dell'insegnamento complementare, aveva superato l'art. 2132 c.c. e gli artt. 10 co. 2 e 3, 11 lett. b) e g), e 16, della legge 25/55. Con riferimento alla formazione esterna, possono individuarsi le seguenti relazioni sostitutive: artt. 17 l. 25/55 e 16 co. 2 l. 196/97 versus artt. 48 co. 4 lett. b) e 49 co. 5 lett. a); art. 16 co. 2 l. 196/97 versus art. 49 co. 5 lett. a); artt. 17 l. 25/55 e 16 co. 2 l. 196/97 versus art. 48 co. 2 e 4 lett. b); art. 16 co. 2 l. 196/97 versus art. 49 co. 5 lett. b); art. 36 d.P.R. 1668/56 versus artt. 48 co. 4 lett. d) e 49 co. 5 lett. b); art. 16 co. 2 l. 196/97 versus art. 51; art. 16 co. 3 l. 196/97 versus artt. 48 co. 4 lett. f) e 49 co. 5 lett. e).

Simmetria si registra anche sul versante delle autorità investite di funzioni consultive e di monitoraggio, ed infatti, al Comitato con funzioni consultive in materia di apprendistato ed occupazione dei giovani, previsto dall'art. 1 l. 25/55, si è sostituita la Commissione "dell'evidenza", prevista dall'art. 17 co. 8.

Conclusivamente, in relazione al profilo formativo, la disciplina del nuovo apprendistato, in continuum con quella del vecchio istituto, è affidata a un corpus normativo costituito da numerose norme ad essa previgenti e da altre che pur sostituendo le vecchie, ne confermano sostanzialmente il contenuto. Tale conclusione è avvalorata dalla fonte autonoma che si va a esaminare.

7.2) segue: con riferimento alla nuova disciplina autonoma

Prima di analizzare nello specifico il contributo fornito dalla contrattazione collettiva nella regolazione del nuovo apprendistato^{ccxviii}, vanno sviluppate alcune osservazioni generali sulla sua interazione rispetto alla disciplina legale (vecchia e nuova), in conseguenza della sua immediata applicabilità (art. 49, co. 5 bis, d.lgs. 276/2003).

Nella contrattazione collettiva sottoscritta sino al varo della legge 14.5.2005, n. 80, si precisava che la disciplina in tema di apprendistato veniva adottata per consentire l'immediato utilizzo dell'istituto non appena fosse entrata in vigore quella legale, precisandosi che, in caso di incompatibilità tra le due discipline, si sarebbe effettuata un'opera di revisione di quella autonoma per armonizzarla con quella legale^{ccxix}. In alcuni contratti si è precisato che "prima della stesura definitiva dei testi contrattuali, le parti verificheranno la compatibilità ... con le nuove disposizioni del d.lgs.

276/2003”^{ccxx}.

La norma, di carattere transitorio, introdotta dalla l. 80/2005, aggiungendosi il co. 5 bis, all’art. 49, ha fatto, ovviamente, venir meno la condizione a cui era subordinata l’utilizzabilità della disciplina contenuta nei contratti collettivi, alla quale può immediatamente attingersi senza attendere l’emanazione della legislazione regionale.

Confrontando la normativa autonoma con quella contenuta nel d.lgs. 276/2003, emerge in primo luogo che la maggior parte delle norme contrattuali in contrasto con quest’ultimo sono quelle che travasano nelle nuove tipologie disposizioni della vecchia disciplinaccxxi, determinando la necessità di un’opera di armonizzazione.

Invero, in ordine alla disciplina del rapporto, il d.lgs. 276/2003 ha assunto un atteggiamento variabile, enunciando norme immediatamente applicabili (età, durata e rapporto percentuale) e principi direttivi, per la cui attuazione, specie per l’Apro, ha rinviato alla contrattazione collettiva, sicché permane una competenza di quest’ultima sugli stessi profili ad essa già devoluti dalla vecchia disciplina (ad esempio, età di assunzione, e retribuzione spettante).

La disciplina sulle nuove tipologie di apprendistato, contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro, non riguarda i contratti di lavoro stipulati prima dei rinnovi, interamente rientranti nella vecchia regolamentazione. La novella dell’art. 49^{ccxxii} crea, viceversa, il problema della disciplina applicabile a quelli stipulati dopo il rinnovo e prima della stessaccxxiii. La soluzione, specie con riferimento al settore terziario, è quella della invalidità dei contratti stipulati per la irretroattività della previsione contenuta nella l. 80/2005. Probabilmente l’errore commesso dal legislatore è stato quello di aver optato per una disposizione aggiuntiva (co. 5 bis) e non anche per una interpretativa del co. 5.

Sempre con riferimento alla contrattazione collettiva del settore terziario, che aveva preceduto l’adozione della norma transitoria (art. 49, co. 5 bis), la stessa subordinava l’utilizzabilità della disciplina contrattuale all’emanazione di quella legale per la prima e la terza tipologia, prevedendo, al contrario, che per la seconda la disciplina adottata, sia pure qualificata come sperimentale, fosse immediatamente utilizzabile^{ccxxiv}.

Invero, analizzando la disciplina sull’apprendistato contenuta nella contrattazione di questo settore, emerge che l’unico punto di scostamento e quindi di novità, rispetto alla disciplina previgente, afferisce all’età di assunzione^{ccxxv}. Più sottile è l’operazione realizzata nel CCNL coop. consumo 2.7.2004, che per evitare eccezioni di invalidità della disciplina autonoma, in assenza di quella regionale, ha sdoppiato la regolamentazione dell’apprendistato in disciplina transitoria e a regime, prevedendo l’operatività della prima fino all’adozione della normativa regionale, e della seconda a partire da quest’ultima, pur se il contenuto delle due discipline è perfettamente identico, ma anticipando già nella prima alcune novità ex d.lgs. 276/2003, quali l’elevazione dell’età e il trattamento economico organizzato sul sottoinquadramento; totalmente estranee alla disciplina legale sono la norma sulla stabilizzazione, pienamente legittima, e quella sul parere di congruità dell’ente bilaterale sul piano formativo individuale, palesemente illegittima, come peraltro affermato da circ. min. lav. 40/2004 (infra).

L’anomalia della regolamentazione del terziario riguarda anche il rapporto con regioni e PATB per la regolazione dei profili formativi, che appare totalmente rovesciato, in quanto nella premessa si dice che “le parti si impegnano a promuovere intese con le regioni e le PATB per la parti che ad esse la legge demanda”.

Come si vede, l’intero impianto del CCNL terziario costituisce una sorta

di provocazione per l'inerzia delle regioni, prima censurata dal Ministero del lavoro, poi, recepita a livello legislativo.

L'analisi del contributo regolativo fornito dalla contrattazione collettiva viene articolata in relazione alla tripartizione tipologica dell'istituto^{ccxxvi}, pur essendo costante nella contrattazione collettiva il collegamento, specie delle prime due tipologie, all'obiettivo di incrementare il livello occupazionale dei giovani^{ccxxvii}.

Allo stato è abbastanza scarso l'interesse per le fattispecie connesse al sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

Con riferimento alla prima tipologia, la disciplina reperibile nella contrattazione collettiva, che in un caso rinvia alla regolamentazione territoriale della provincia autonoma di Bolzano^{ccxxviii}, è decisamente in linea non solo con quella contenuta nell'art. 48, d.lgs. 276/2003^{ccxxix}, ma anche con le precisazioni fornite dal Ministero del lavoro^{ccxxx}, specie con quella relativa alla disciplina previgente alla riforma, applicabile alla nuova tipologia^{ccxxxi}.

Ad ogni buon conto, si registrano alcune novità in tema di elevazione dei limiti di età pari a due anni per portatori di handicap^{ccxxxii}, di lavorazioni vietate per i minori^{ccxxxiii}, di inutilizzabilità del didoiso per figure professionali obbligate ad iscrizioni ad albi o collegi^{ccxxxiv}; di obbligo di allegare al contratto, a pena di nullità, il PFI unitamente ad una copia del Ccnl^{ccxxxv}; di diritto dell'apprendista all'erogazione dell'indennità di malattia a carico del datore di lavoro, nella misura del 50% per sei mesi all'anno^{ccxxxvi}, e di un'integrazione del trattamento Inail fino al 100% nel caso di infortuni^{ccxxxvii}.

Perplessità suscitano due previsioni che appaiono decisamente non in sintonia con i principi enunciati nel d.lgs. 276/2003, da un lato, prevedendosi la richiesta nominativa, ex art. 21, l. 56/1987, com'è noto abrogato^{ccxxxviii} e da un altro lato, una gradualizzazione della retribuzione in percentuale crescente in luogo del sottoinquadramento^{ccxxxix} (ma v. ora circ. min. lav. 30/2005).

Per la terza tipologia può rinviarsi, in linea di massima, a quanto testé detto per la prima, limitatamente ai profili disciplinati dalla contrattazione collettiva^{ccxl}, dovendosi però segnalare alcune disposizioni, che si giustificano per la particolarità del percorso formativo che la caratterizza. In primo luogo, possono utilizzare l'adipaf solo i datori che esercitino attività compatibili con il perseguimento delle sue finalità^{ccxli}; ai fini del rapporto percentuale con i lavoratori specializzati, non rileva la localizzazione di questi ultimi nelle stesse unità produttive in cui operano gli apprendisti, ove utilizzati sistemi formativi di e-learning, video comunicazione da remoto e ciò vale anche ai fini del tutoraggio^{ccxlii}; è prevista poi la nomina di un tutor formativo anche da parte delle università o dell'istituto formativo con cui intervenga l'accordo o la convenzione^{ccxlili} e infine, si profila la necessità che il PFI necessiti di un parere di conformità e di congruità da parte delle commissioni costituite presso gli enti bilaterali^{ccxliv}.

Più corposa è la regolamentazione contrattuale relativa all'apprendistato professionalizzante: basti pensare al ruolo affidato all'ente bilaterale, subordinandosi la stipulazione del contratto in alcuni casi all'autorizzazione da parte dello stesso, in altri, alla previa iscrizione ad esso o ancora all'applicazione integrale del contratto collettivo, o infine, ad altre condizioni non previste dal legislatore, con una procedura di dubbia legittimità, in assenza di disciplina regionale in materia^{ccxlv}; invero, l'art. 2 della l. 30/2003 enuncia tra i principi e criteri direttivi quello del riconoscimento agli enti bilaterali di competenze autorizzatorie in materia di apprendistato, in tal modo legittimando, pur in assenza di analogia

disposizione nel d.lgs. 276/2003, siffatte previsioni autonome.

I contratti collettivi si sono occupati dei profili attinenti alle condizioni di ammissibilità dell'assunzione in apprendistato, al rapporto di lavoro, e infine, alla formazione.

Partendo dal primo profilo, va segnalata la previsione che, in deroga a quella legale^{ccxlv} (secondo cui il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non possa superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa), prevede un diverso rapporto percentuale tra apprendisti e lavoratori standard, sintomatico della volontà delle parti contraenti di non utilizzare l'apprendistato come forma contrattuale funzionale alla precarizzazione dei rapporti di impiego; infatti, la percentuale è fissata al 60%, scendendo al 40% se l'impresa non stabilizza almeno il 50% di apprendisti il cui contratto scada nell'anno solare di riferimento, con un originale ricorso alla clausola di stabilizzazione (infra)^{ccxlvii}.

Con riferimento alla disciplina del rapporto, corposo è il contributo dell'autonomia collettiva, che tocca una serie di istituti.

In primo luogo, va segnalato un approccio variabile in ordine alla durata del contratto^{ccxlviii}, comunque nel rispetto del range stabilito dal d.lgs. 276/2003 e graduata in relazione alle qualifiche da conseguire^{ccxlix}; e infatti, a contratti che appaiono totalmente avulsi dalle previste contenute nel d.lgs. 276/2003^{cccl}, si affiancano esperienze coerenti rispetto alla riforma, che elevano il limite minimo di durata, rispetto a quello sub d.lgs. 276/2003, e abbassano quello massimo, rispetto all'art. 16, l. 196/1997^{cccli}. Altri contratti adottano lo stesso approccio per il limite inferiore, confermando o andando oltre il limite dei 48 mesi di durata, introdotto dalla c.d. legge Treu^{ccclii}, oppure, sfruttano completamente l'elevazione della soglia massima di durata^{cccliii}. Inoltre, taluni contratti collettivi, attingendo alla disciplina ante riforma, utilizzano il possesso di titolo di studio post obbligo coerente per ridurre la durata del contratto di apprendistato^{cccliv}. Al contrario, alcuni contratti prevedono un aumento della durata del contratto di altri 12 mesi, rispetto a quelle previste e comunque nel limite dei 72 mesi complessivi, per soggetti particolari, appartenenti sostanzialmente alla categoria degli svantaggiati^{ccclv}, ovvero, una graduazione della durata per le aree del mezzogiorno^{ccclvi}.

La contrattazione collettiva, poi, ha inteso ribadire una serie di disposizioni contenute nella disciplina previgente, come quella sub art. 8, l. 25/1955, secondo cui 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 si riferiscano alle stesse attività^{ccclvii}, utilizzandole come canovaccio per disposizioni decisamente innovative, come quella che prevede la riduzione della durata contrattuale nel caso in cui il lavoratore abbia espletato precedenti stage in azienda^{ccclviii}, ovvero, che sancisce il riproporzionamento della durata della formazione in caso di attività iniziata presso altro datore^{ccclix}.

Complementare alla disciplina della durata è un'isolata previsione che esclude la cumulabilità tra le stesse parti di un contratto di apprendistato e di uno di inserimento, a prescindere da quale sia stato stipulato prima^{ccclx}.

Rimanendo sempre in tema di durata, ma non del contratto, quanto della prestazione di lavoro, la contrattazione ha confermato la propria valutazione positiva, relativamente all'assunzione di apprendisti a part time, purché venga garantito il conseguimento della qualifica e il soddisfacimento delle esigenze formative^{ccclxi}. A tal fine si sono dettate talune condizioni, specie con riferimento al rapporto tra riduzione oraria e prestazione

normale^{ccclxii}, ferma restando l'intangibilità del monte ore formativo, non soggetto a riproporzionamento^{ccclxiii}.

Relativamente al profilo retributivo, la disciplina autonoma nella maggior parte dei casi adotta la soluzione, conforme alla nuova disciplina legale, di inquadrare l'apprendista in un livello iniziale non inferiore per più di due rispetto all'inquadramento dei lavoratori con qualifiche cui è finalizzato il contratto^{ccclxiv}; in alcuni casi, invero numericamente limitati, si continua a proporre la percentualizzazione del trattamento retributivo^{ccclxv}. In ogni caso, si legge in alcuni contratti collettivi che il trattamento retributivo dell'apprendista non possa superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale, in relazione alle minori trattenute contributive previste per gli apprendisti^{ccclxvi}.

Interessante è il recepimento nella disciplina autonoma della soluzione già adottata dalla giurisprudenza, di sanzionare con l'automatica acquisizione della qualifica, anche prima della scadenza dell'apprendistato, la violazione del divieto di adibizione dell'apprendista al lavoro a cottimo^{ccclxvii}.

Integrano le disposizioni in tema di trattamento retributivo quelle relative ad alcuni eventi sospensivi, in special modo alla malattia, in relazione alla quale, colmando una lacuna normativa, si riconosce, a carico del datore di lavoro, un trattamento economico in favore dell'apprendista^{ccclxviii}.

In alcuni contratti si prevede la costituzione di un fondo per l'erogazione dell'indennità di maternità per la parte non riconosciuta dall'Inps^{ccclxix}. Sempre in tema di eventi sospensivi, è prevista per l'infortunio un'integrazione del trattamento Inail fino al 100%^{ccclxx}.

In ogni caso, in assenza di trattamenti previdenziali o a carico del datore di lavoro, alcuni contratti collettivi prevedono la possibilità per gli apprendisti di iscriversi al fondo di previdenza complementare e a quello integrativo sanitario^{ccclxxi}, ovvero, la costituzione di un fondo per garantire la copertura salariale non riconosciuta dall'Inps in caso di sospensione dell'attività con intervento della Cigo^{ccclxxii}.

Interessante previsione, già contenuta nella contrattazione collettiva antecedente alla riforma del mercato del lavoro del 2003 e mutuata dalla disciplina del c.f.l., prima, e del contratto di inserimento ora, è la disposizione contenente la c.d. clausola di stabilizzazione o percentuale di conferma. Questa vincola il datore di lavoro che voglia continuare ad assumere mediante apprendistato professionalizzante a mantenere in servizio una certa percentuale di apprendisti il cui contratto scada in un determinato periodo^{ccclxxiii}. Accessoria dell'obbligo di stabilizzazione è l'informativa alle RSU/RSA prevista in alcuni contratti^{ccclxxiv}.

Concludono l'intervento autonomo in tema di rapporto di lavoro una serie variegata di previsioni relative alla forma scritta^{ccclxxv}, alla tutela della salute dell'apprendista, con particolare riferimento alle visite di idoneità^{ccclxxvi} e all'orario di lavoro^{ccclxxvii}, alla computabilità degli apprendisti^{ccclxxviii}, ed infine, al recesso^{ccclxxix}.

Passando ad esaminare l'ultimo profilo, e cioè, quello relativo alla formazione dell'apprendista, va innanzi tutto segnalata l'attribuzione, in alcuni settori, di competenze per la definizione dei profili formativi agli organismi organi bilaterali, nazionali o territoriali^{ccclxxx}.

Per quanto concerne il quantum di formazione, confermandosi un monte ore retribuite per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare^{ccclxxxi}, si prevede che le ore di formazione esterna possano essere svolte non in coincidenza con quelle di normale attività (art. 38, d.P.R. 1668/1956), fermo restando il limite di orario legale e contrattuale^{ccclxxxii}; in ogni caso, il monte ore è variabile in relazione alla qualifica professionale, alla mansione svolta e al titolo di studio posseduto^{ccclxxxiii}. Numerosi contratti

**8) Osservazioni
conclusive**

ricomprendono nelle ore di formazione un pacchetto di ore da destinare alla formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro^{ccclxxxiv}.

L'attività formativa potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza di tutor aziendali e di locali idonei per la formazione^{ccclxxxv}, ovvero, all'esterno^{ccclxxxvi}.

Completano la disciplina del profilo formativo una serie di disposizioni in tema di prove di idoneità^{ccclxxxvii}, di registrazione della formazione sul libretto formativo^{ccclxxxviii}, di tutor^{ccclxxxix} e di monitoraggio delle esperienze formative aziendali^{ccxc}.

L'analisi del contributo dell'autonomia collettiva in tema di formazione non può concludersi senza aver richiamato quello dei CCNL del settore terziario che prevedono, come condizione per l'utilizzo per l'Apro, l'approvazione del piano formativo individuale da parte dell'ente bilaterale^{ccxcxi}, che verificherà alcuni requisiti (congruità del rapporto numerico, ammissibilità del livello di inquadramento, nonché rispetto della percentuale di conferma)^{ccxcxii}; previsione, questa, della cui legittimità fortemente si dubita^{ccxcxiii} omettendo di considerare, come già detto, che l'attribuzione agli enti bilaterali di una competenza autorizzatoria è prevista nella l. 30/2003.

La riflessione svolta sul contratto di apprendistato, a distanza di due anni dall'emanazione del d.lsg. 276/2003, è stata totalmente orientata verso la valutazione dell'intervento legislativo del 2003, alla luce di quanto i vari soggetti coinvolti nella regolamentazione dell'istituto hanno prodotto in questo periodo, privilegiando il profilo delle competenze attribuite ad ognuno di essi.

Al tradizionale rapporto interattivo tra fonte eteronoma ed autonoma si è affiancato quello, decisamente nuovo, del concorso della fonte eteronoma regionale, di cui, non solo per l'apprendistato, occorre ormai tener conto.

Con riferimento alla valutazione dell'assetto di competenze in tema di apprendistato, alla luce della riforma del Titolo V della Costituzione non sembra scorgersi nella realizzazione del nuovo impianto normativo una violazione di quello delineato dall'art. 117 Cost.; giudizio non condizionato dalla pronuncia della Corte Costituzionale, ma formulato alla luce del comportamento complessivamente tenuto dalle Regioni, che conduce ad una sorta di aggiustamento del riparto di competenze, traduzione pratica del principio di leale collaborazione.

Con riferimento, poi, all'assetto normativo venutosi a creare attraverso gli interventi dei vari soggetti coinvolti, non è facile rassegnare conclusioni; numerose sono le Regioni e altrettanto numerosi i settori della contrattazione collettiva che non hanno regolamentato l'apprendistato; è prevedibile che i "ritardatari si accomodino" sui contributi già forniti dalle Regioni e dai contratti collettivi; ad ogni buon conto è opportuno rinviare un giudizio complessivo all'esito del completamento di tale complessa operazione normativa.

Per altro verso, l'introduzione del co. 5 bis nell'art. 49, d.lgs. 276/2003, ad opera dell'art. 13, co. 13 bis, l. 80/2005, ha determinato l'invalidità delle sperimentazioni avviate da alcune Regioni, utilizzando lo strumento regolamentare e non anche legale, con conseguente inutilizzabilità a livello sperimentale dell'istituto, fin tanto che non venga risolto questo problema (v. regione Marche).

È auspicabile, pertanto, un atteggiamento prudente da parte di servizi ispettivi ed enti previdenziali per quanto di non conforme a legge possa determinarsi a seguito di un percorso normativo così accidentato.

-
- i M. Biagi, Il lavoro nella riforma costituzionale, in D.R.I., 2002, 157 ss., spec. 161.
- ii Così si esprimono sia i ricorsi delle Regioni che hanno condotto alla pronuncia di Corte Cost. 28.1.2005, n. 50 (in D&G, 2005, 12, 15 ss.), sia le difese rassegnate dall'Avvocatura di Stato negli stessi giudizi, sebbene vada evidenziato come la presenza di un comune punto di partenza non conduca al medesimo punto di arrivo.
- iii P. Bellocchi, Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, in M. Pedrazzoli (a cura di), Il nuovo mercato del lavoro, Bologna, Zanichelli, 2004, 537 ss., spec. 538; L. Menghini, Capo I. Apprendistato. Art. 47. Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina, in AA. VV., Contratto di lavoro flessibili e contratti formativi, a cura di M. Brollo, M.G. Mattarolo e L. Menghini, in Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci, III, Milano, Ipsoa, 2004, 186 ss., spec. 187.
- iv Ritiene che tutta la riforma dell'apprendistato dipenda fortemente dalla l. 53/2003, P. Bellocchi, Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 555.
- v Per P.A. Varesi (Regioni e politiche attive del lavoro dopo la riforma costituzionale, cit., spec. 123) le Regioni potrebbero legiferare sulle modalità di attuazione della formazione e sugli aspetti connessi. A parere di A. Lassandari, La disciplina del mercato del lavoro nel nuovo disegno costituzionale, cit., spec. 236 e 277), le Regioni dovrebbero avere in tale ambito anche la competenza a definire i principi fondamentali, salvo a non voler individuare un possibile limite nella previsione della competenza esclusiva statale in tema di "norme generali sull'istruzione".
- vi F. Carinci (Riforma costituzionale e diritto del lavoro, in A.D.L., 2003, 17 ss.22) evidenzia come l'ambito dei contratti formativi appaia quello più adatto a rendere concretamente l'idea della "leale collaborazione" costituzionalizzata.
- vii F. Guarriello [VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo), in R. Bortone – C. Damiano – D. Gottardi, Lavori e precarietà, Roma, Editori Riuniti, 2004, 113 ss., spec. 116] evidenzia come la triplicazione delle figure di apprendistato non deve essere criticata "ove risponda ad effettive esigenze di differenziazione della disciplina in considerazione delle peculiari finalità formative di ciascun sottotipo", introducendo un concetto, quello di sottotipo riferito ai singoli modelli, che automaticamente fa intendere il contratto di apprendistato come tipo contrattuale a sé stante, salvo che l'A. non volesse riferire l'utilizzazione della categoria del sottotipo contrattuale non ad un ipotetico tipo unitario di apprendistato, ma direttamente al tipo sub art. 2094 c.c.; analogamente, G. Ferraro, Tipologie di lavoro flessibile, Torino, Giappichelli, 2004, 121; G. De Fazio, I nuovi contratti di lavoro formativi: aspettative e speranze di un nuovo mercato del lavoro, in M.G.L., 2004, 683 ss., spec. 692. Coglie naturalmente tale peculiare ordine di rapporti M.G. Garofalo (I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003, in R.G.L., 2004, I, 413 ss., spec. 418), che a riguardo ritiene "necessaria una netta scelta interpretativa che confermi la tradizionale identificazione del (sotto)tipo contrattuale nell'inserimento dell'obbligazione formativa nello schema causale del lavoro subordinato, a fianco dell'obbligazione retributiva e dell'obbligazione di collaborare nell'impresa".
- viii In tal senso, v. G. Ferraro, I contratti formativi nella riforma Biagi, in Scritti in memoria di Salvatore Hernandez, D.L., 2004, 1089 ss., spec. 1094.
- ix Sulla causa (mista) del contratto di apprendistato, prima della riforma, sia consentito il rinvio a D. Garofalo, Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità, Bari, Cacucci, 2001, 312 ss.; quanto alla fase successiva, v. D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, in http://www.unicz.it/lavoro/GAROFALO_APPRENDISTATO.pdf; concordano sulla qualificazione giuridica dell'apprendistato come contratto a causa mista, F. Bano, I contratti a contenuto formativo, in A. Perulli (a cura di), Impiego flessibile e mercato del lavoro, Torino, Giappichelli, 2004, 167 ss., spec. 178; G. Ferraro, Tipologie di lavoro flessibile, Torino, Giappichelli, 2004, 127; M.G. Garofalo, I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003, cit., 418; M. Martone, L'inserimento al lavoro, in Scritti in memoria di Salvatore Hernandez, D.L., 2003, 5, 481 ss., spec. 482; F. Ravelli, Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003, in [http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI .pdf](http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf), 3. Sembra rifiutare la configurazione dell'apprendistato come contratto a causa mista P. Bellocchi (Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 540), secondo la quale "la formazione, come obbligo specifico del datore di lavoro che accomuna le tre tipologie, debba assumere rilievo nella fattispecie generale dell'art. 2094 c.c., quale modalità di svolgimento dell'ordinario contratto di lavoro. (...) L'unità della categoria è cioè assicurata costruendo la formazione in apprendistato sul piano di modalità del contratto di lavoro subordinato che non toccano la causa" indicandosi "il proprium della dei contratti formativi non nella causa ma nel programma negoziale con incidenza sugli obblighi e diritti delle parti che derivano dal contratto di lavoro".
- x
- xi
- xii V. D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.; contra, P. Bellocchi (Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 550), che propende per la discontinuità atteso che ritiene sia avvenuta una sostituzione di modelli contrattuali e non anche una semplice modifica della disciplina dell'apprendistato.
- xiii Adesivamente, L. Carollo, Il nuovo contratto di apprendistato, in D.R.I., 2004, 44 ss., spec. 49.

xiv V. D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

xv Ascrive i codici di comportamento alla categoria delle soft laws “micro”, nonostante la loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, M. Delfino (Il soft law nel diritto del lavoro italiano. Un’alternativa all’inderogabilità, in www.unicz.it/lavoro, 2003, 5 – 6); tacciano di autoreferenzialità i codici di comportamento delle imprese, inidonei, quindi, a fungere da antidoto agli effetti negativi della globalizzazione, M. Barbera, Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario, Brescia, Promodis Italia Editrice, 2000, 23 – 24); B. Veneziani (Recensione: Marzia Barbera, Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario, Promodis Italia, 2000, pp. 185, in D.M.L., 2001, 679 ss., spec. 681).

xvi Tiene a sottolineare i problemi di cattivo coordinamento derivanti dall’ampia delega fornita non solo alle Regioni, ma anche all’autonomia collettiva, L. Zoppoli, Gli obiettivi di inclusione sociale nella riforma del mercato del lavoro, in www.unicz.it/lavoro/ZOPPOLI_19032004.pdf

xvii Cfr. D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

xviii L’utilizzo, all’interno di uno strumento contrattuale, della nozione di “diritto-dovere” di istruzione e formazione, già difficilmente sanzionabile nel rapporto tra Stato e cittadino, è ancor più ricco di equivoci se inserito in uno strumento, come il contratto di lavoro, in cui obblighi e diritti sono e devono essere ben distinti al fine di poter capire chiaramente quando si può configurare un inadempimento contrattuale; in tal senso A. Loffredo, I contratti con finalità formative: tra un passato incerto ed un futuro impossibile?, cit.

xix In merito, cfr. L. Menghini, Capo I. Apprendistato. Art. 47, cit., 189.

xx Così P. Bellocchi, Il riordino dell’apprendistato. Un’incerta transizione, cit., spec. 587.

xxi Così P. Bellocchi, Il riordino dell’apprendistato. Un’incerta transizione, cit., spec. 584.

xxii V. L. Menghini, Capo I. Apprendistato. Art. 48. La disciplina dell’apprendistato per l’espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione, in AA. VV., Contratto di lavoro flessibili e contratti formativi, a cura di M. Brollo, M.G. Mattarolo e L. Menghini, in Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci, III, Milano, Ipsoa, 2004, 196 ss., spec. 202) che contesta la tecnica dell’intesa, con cui si correrebbe il rischio di concedere un potere di ai ministeri coinvolti.

xxiii Ai fini della definizione della qualifica professionale, la l. 28.3.2003, n. 53, [art. 2, co. 1, lett. h)], che, ferma restando la competenza regionale in materia di formazione e istruzione professionale, i percorsi del sistema dell’istruzione e della formazione professionale realizzano profili educativi, culturali e professionali, ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di differente livello, valevoli su tutto il territorio nazionale se rispondenti ai livelli essenziali di prestazione di cui alla lettera c); le modalità di accertamento di tale rispondenza, anche ai fini della spendibilità dei predetti titoli e qualifiche nell’Unione europea, sono definite con il regolamento di cui all’articolo 7, comma 1, lettera c); i titoli e le qualifiche costituiscono condizione per l’accesso all’istruzione e formazione tecnica superiore, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144; i titoli e le qualifiche conseguiti al termine dei percorsi del sistema dell’istruzione e della formazione professionale di durata almeno quadriennale consentono di sostenere l’esame di Stato, utile anche ai fini degli accessi all’università e all’alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa frequenza di apposito corso annuale, realizzato d’intesa con le università e con l’alta formazione artistica, musicale e coreutica, e ferma restando la possibilità di sostenere, come privatista, l’esame di Stato anche senza tale frequenza. Mediante uno o più regolamenti, si provvede alla definizione degli standard minimi formativi, richiesti per la spendibilità nazionale dei titoli professionali conseguiti all’esito dei percorsi formativi, nonché per i passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici [art. 7, co. 1, lett. c)].

xxiv Secondo P. Bellocchi (Il riordino dell’apprendistato. Un’incerta transizione, cit., spec. 540), invece, l’obbligo scolastico e formativo sarebbero stati sostituiti con il diritto dovere di istruzione e formazione, vero e proprio diritto di cittadinanza sociale.

xxv Critici sulla valorizzazione del percorso formativo dei giovanissimi, alla luce della l. 53/2003, F. Bianchi – M. Trentini (La riforma dell’apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in D.R.I., 2004, 29 ss., spec. 38, nota 23), in quanto l’abrogazione della l. 30/2000 e un cattivo raccordo tra i vari cicli, implica che i quattordicenni “perderebbero un anno, ovvero rischierebbero di non aver più la possibilità di passare automaticamente, come era previsto dalla legge n. 30/2000 (dopo l’espletamento dell’obbligo scolastico) alle passerelle della formazione professionale e dell’apprendistato per completare il percorso con la modalità dell’obbligo formativo”.

xxvi Giova evidenziare come ai sensi dell’art. 7 del schema di decreto legislativo, concernente il “Diritto-dovere all’istruzione e alla formazione, ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lettera c) della legge 28 marzo 2003, n. 53”, approvato con modifiche, i soggetti onerati della vigilanza sull’assolvimento del diritto – dovere, fossero individuati nel Comune, ove hanno la residenza i giovani che sono soggetti al predetto dovere; nei dirigenti scolastici o nei responsabili, rispettivamente, delle istituzioni del sistema di istruzione o del sistema di istruzione e formazione professionale presso le quali sono iscritti ovvero abbiano fatto richiesta di iscrizione gli studenti tenuti ad assolvere al predetto dovere; e infine, nei servizi per l’impiego in relazione alle funzioni di loro competenza a livello territoriale. Come si può notare manca ogni riferimento al datore di lavoro e al tutore tra i soggetti responsabili, lacuna colmata

all'atto dell'approvazione definitiva del provvedimento delegato, cioè, il d.lgs. 15.4.2005, n. 76. Ivi, infatti sub art. 5, lett. d) (e non più all'interno dell'art. 7) si fanno rientrare tra coloro i quali esercitano la vigilanza sull'assolvimento del diritto - dovere di istruzione e formazione anche "i soggetti che assumono, con il contratto di apprendistato di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i giovani tenuti all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, nonché il tutore aziendale di cui al comma 4, lettera f), del predetto articolo, e i soggetti competenti allo svolgimento delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124". Ovviamente, in caso di mancato adempimento del dovere di istruzione e formazione si applicano a carico dei responsabili le sanzioni previste dalle norme previgenti alla riforma (co. 3).

xxvii P. Bellocchi (Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 542) evidenzia la negatività della scelta del passaggio dal primo al secondo ciclo ad un'età non ancora matura; allo stesso modo, F. Guarriello, VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo), cit., spec. 120.

xxviii Evidenzia la giacenza sullo stesso piano tra formazione in apprendistato, formazione professionale e istruzione superiore, L. Galantino, I nuovi tipi della subordinazione, in Scritti in memoria di Salvatore Hernandez, D.L., 2003, 5, 255 ss.

xxix Tale schema di decreto è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 27.5.2005; per alcuni appunti critici, v. M. Tiraboschi, Brevi note critiche allo schema di decreto legislativo relativo al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, in *Adapt: Boll.* n. 20/2005.

xxx P. Bellocchi (Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 580) saluta con favore l'eliminazione delle 240 ore di formazione per gli apprendisti minori, in quanto tale gravoso impegno orario poteva rappresentare una sorta di disincentivo all'assunzione di apprendisti minori; L. Menghini, Capo I. Apprendistato. Art. 48, cit., 204; A.M. Battisti, La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà, in *M.G.L.*, 2004, 890 ss., spec. 897. Critici, invece, per l'omessa specificazione del monte ore massimo da dedicare alla formazione, sono G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2004; A. Loffredo, I contratti con finalità formative: tra un passato incerto ed un futuro impossibile?, *ibidem*; S. Gariboldi, Lavoro, istruzione obbligatoria e formazione professionale, cit., spec. 66; M. Rusciano, Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento nel decreto legislativo 276 del 2003, in *D.L.M.*, 2004, 257 ss., spec. 265.

xxxi Cfr. D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

xxxii Nel Protocollo del 23.7.1993 si riconoscono agli enti bilaterali poteri di indirizzo e di verifica in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, e più specificamente, la programmazione dei corsi, l'organizzazione dei piani formativi, il controllo a livello locale di domanda e offerta formativa, l'attuazione di iniziative per il reinserimento del personale in mobilità e per favorire l'occupazione delle fasce deboli del mercato del lavoro. Tale nesso tra politiche formative e bilateralismo è, peraltro, riconoscibile anche nei successivi patti concertativi del 1996 e del 1998 [C. Serra – F. Pasquini, Il ruolo degli enti bilaterali dopo la riforma, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi*, G.L., 2003, suppl. al n. 4, 21 ss., spec. . 22].

xxxiii V. D. Garofalo, Il bilateralismo tra autonomia individuale e autonomia collettiva, Intervento alle Giornate di Studio Aidlass, Autonomia individuale e collettiva alla luce delle più recenti riforme, Padova, 21 – 22 maggio 2004, Milano, Giuffrè, 2005, 311 ss.; a riguardo parla di fuga dal contratto collettivo e di attribuzione agli enti bilaterali anche di prerogative tipicamente contrattuali, G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, cit., 530.

xxxiv Il d.lgs. 276/2003 definisce all'art. 2, co. 1, lett. i) il libretto formativo del cittadino, che ha efficacia certificatoria di tutte le esperienze formative che il soggetto può vantare. L'accordo 18.2.2000, richiamato nella definizione, prevede la istituzione da parte delle regioni, nell'ambito della costituzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali, del "libretto formativo del cittadino" su cui annotare il curriculum formativo e le competenze acquisite, nonché anche i crediti formativi spendibili ai fini del conseguimento di un titolo di studio o dell'inserimento in un percorso scolastico, sulla base delle specifiche intese tra Ministeri competenti, agenzie formative e regioni interessate. Il nesso tra la previsione contenuta nell'accordo interistituzionale 18.2.2000 e quella contenuta nell'art. 2, lett. i), del decreto, è di difficile individuazione, potendosi ritenere da un lato che il decreto attui quanto previsto nell'accordo, ovvero, dall'altro lato, che il decreto invada lo spazio riservato alle Regioni nell'istituzione del libretto formativo; di sicuro può dirsi che nell'accordo la competenza spettava alle Regioni, sperando una concertazione con i Ministeri competenti e le agenzie formative; viceversa, nel decreto la competenza è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, di modo che le Regioni potranno "istituire" il libretto formativo "definito" dallo Stato. Per l'attivazione del libretto formativo del cittadino è stato costituito un tavolo di lavoro, con la partecipazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, del Ministero

dell'istruzione, delle Regioni, delle Province Autonome di Trento e Bolzano, delle parti sociali e con l'assistenza tecnica dell'Isfol. Le parti hanno raggiunto un accordo nel marzo 2005 su un format comune minimo di libretto formativo per la messa in trasparenza e registrazione delle competenze sulle linee guida per l'utilizzo dello strumento da parte degli operatori; ed infine, su un percorso di sperimentazione su scala nazionale dello strumento, relative ad azioni di formazione degli operatori che saranno chiamati ad attuare la sperimentazione ed azioni di divulgazione presso i cittadini. Per una sintesi dell'Accordo del marzo 2005, v. A. Bulgarelli, *La realizzazione del libretto formativo*, in *Adapt*, Boll. 17, 6.5.2005.

xxxv Sul tutor e sulla relativa disciplina sia consentito il rinvio a D. Garofalo, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto*, Bari, Cacucci, 2001; *Idem*, *Il sistema integrato di formazione professionale*, Bari, 2001, 428 ss.).

xxxvi V. M. D'Onghia, *Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare*, cit., 279.

xxxvii In merito, v. L. Carollo, *Il nuovo contratto di apprendistato*, cit., spec. 53, che cita l'esempio della l. prov. Bolzano 19.5.2003, n. 9, sorta di provvedimento ante litteram rispetto all'Adipaf; contra, A.M. Battisti (*La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà*, spec. 894), secondo la quale il terzo modello di apprendistato è decisamente estraneo alla tradizione italiana; in termini L. Galantino (*Le politiche formative e la qualità del lavoro*, in C. Serra (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o riregolazione*, Milano, Giuffrè, 2005, 217 ss., spec. 221), che ritiene l'istituto del tutto nuovo.

xxxviii D. Garofalo, *Il sistema integrato di formazione professionale*, cit., 282 ss.; *idem*, *Minori e formazione professionale*, in M. Miscione (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, Ipsoa, 2002, 39 ss., 68 ss.

xxxix Cfr. F. Bano, *Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro con riguardo all'orario e alla formazione*, in *D.R.I.* 2000, I, 35 ss., 37

xl Cfr. G. Orlandini, *Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni*, cit., 526 – 527; più assertivo, M. Rusciano, *Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento nel decreto legislativo 276 del 2003*, in *D.L.M.*, 2004, 257 ss., spec. 267; a tal fine conferme sembrano provenire dal DPGR Reg. Toscana DPGR 2.2.2005, n. 22/R, che introduce il concetto di rappresentatività sindacale regionale (art. 100).

xli Così L. Carollo, *Il nuovo contratto di apprendistato*, in *D.R.I.*, 2004, 44 ss., spec. 52.

xlii Cfr. il parere adottato in Conferenza Unificata del 3.7.2003, da cui si evince il disinteresse delle stesse Regioni ad esercitare competenze in materia di contratto di lavoro, avendo contestato l'originaria formulazione del d.lgs. 276/2003, che attribuiva loro la competenza in tema di rapporto per l'apprendistato, costituendo ciò interpretazione autentica della riforma, in contrasto rispetto alla tesi massimalista.

xliii "Timeo Danaos et dona ferentes", queste sono le parole che Virgilio nell'Eneide attribuisce a Laocoonte con riferimento al lascito acheo del cavallo di Troia (Eneide, II, 49).

xliv F. Ravelli, *Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003*, in <http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf>, 3.

xlv V. il ricorso 4.12.2003, n. 92, Regione Marche, ove si contestava la legittimità costituzionale della previsione concernente il numero massimo di apprendisti che ogni singolo datore di lavoro può assumere.

xlvi Così Corte Cost. 28.1.2005, n. 50.

xlvii A favore di un aumento da parte delle Regioni del numero di ore di impegno formativo dell'apprendista, in ragione dell'allungamento della durata del contratto, è F. Guarriello, *VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo)*, cit., spec. 126.

xlviii Critica sull'omessa previsione esplicita della formazione e distanza è M. D'Onghia, *Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare*, in P. Curzio (a cura di), *Lavori e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari, Cacucci, 2004, 271 ss., spec. 281. Sulla formazione a distanza v. anche *Circ. Min. lav.* 40/2004, pag. 8 – 9.

xlix L'espressione "impresa" viene utilizzata in senso atecnico, come sinonimo di entità ove si svolge un'attività lavorativa in cui sia impiegato il lavoro altrui, con o senza fine di lucro; del resto, lo stesso articolato legislativo, dopo aver dichiarato che l'apprendistato è utilizzabile "in tutti i settori di attività", utilizza alternativamente le espressioni "datore di lavoro", "azienda", e "impresa".

l V. artt. 48, co. 3, lett. a) e co. 4, lett. b), e 49, co. 4, lett. a) e co. 5, lett. a).

li V. artt. 48, co. 4, lett. d) e 49, co. 5, lett. b) e c).

lii Cfr. M. D'Onghia, *Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare*, cit., 280.

liii V. l'art. 26, co. 4, d.P.R. 1668/1956; in questo senso v. D. Garofalo, *Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03*, cit. e P.A. Varesi, *Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato*, in *AA.VV.*, *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2004, 363 ss.

liv In tal senso, v. S. Gariboldi, *Lavoro, istruzione obbligatoria e formazione professionale*, cit., spec. 66), secondo la quale poiché l'art. 53, co. 3, d.lgs. 276/2003 dispone che, in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica e la loro erogazione è condizionata alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del ministro del lavoro d'intesa con la Conferenza

Stato – Regioni, in attesa del d.m. predetto e vigente l'attuale disciplina, "le aziende potranno fruire dei benefici previdenziali solo nell'ipotesi in cui facciano effettivamente frequentare ai propri giovani assunti i corsi esterni, per un totale di 120 ore annue".

lv V. art. 59, co. 3, d.lgs. 276/2003, come modificato dall'art. 11, co. 1, d.lgs. 251/2004; tale norma, in combinato disposto con l'art. 16, l. 196/1997, sembrerebbe contrastare l'internalizzazione della formazione esterna, quanto meno allo stato attuale.

lvi V. art. 48, co. 4, lett. c), d.lgs. 276/2003.

lvii V. art. 49, co. 5, lett. b), d.lgs. 276/2003.

lviii Sul rischio di favorire la creazione di lavoratori "pronti all'uso immediato", ma non in grado di autoaggiornarsi e di impedire l'obsolescenza della loro professionalità v. M.G. Garofalo, La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni, in R.G.L., 2003, I, 359 ss., spec. 368 – 369; F. Guarriello, VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo), cit., spec. 119; A. Loffredo, I contratti con finalità formative: tra un passato incerto ed un futuro impossibile?, cit.; G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, cit., 528; L. Zoppoli, La riforma dei contratti con finalità formative: troppa burrasca per giungere in porto?, cit.; parla di liberalizzazione della formazione M. D'Onglia, Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare, cit., 280; M. Rusciano, Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento nel decreto legislativo 276 del 2003, in D.L.M., 2004, 257 ss., spec. 267 – 268 (secondo il quale tale assetto rifletterebbe l'opzione del legislatore di consentire "più lavoro nella formazione", piuttosto che il contrario); F. Ravelli, Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003, in [http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI .pdf](http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf), 9. Contra, L. Menghini, Capo I. Apprendistato. Art. 49. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in AA. VV., Contratto di lavoro flessibili e contratti formativi, a cura di M. Brollo, M.G. Mattarolo e L. Menghini, in Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci, III, Milano, Ipsoa, 2004, 208 ss., spec. 213 (secondo cui, se erogata in modo adeguato non deve scandalizzare); P. Bellocchi (Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 582 (secondo la quale l'internalizzazione porta con sé problemi limitati, in quanto le aziende che non potranno mettere in campo strutture di un certo livello saranno tagliate fuori da questo tipo di interventi e dovranno ricorrere a quella esterna) e M. Tiraboschi, Ccnl Commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale, in G.L., 2004, 40, 65 ss., spec. 67 (secondo il quale ciò che conta non è la collocazione logistica dell'iniziativa formativa, ma che si tratti di formazione formale).

lix Si consenta in merito il rinvio a D. Garofalo, Il sistema integrato di formazione professionale, cit., 438 – 439; in termini, M. Napoli, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Autonomia individuale e collettiva alla luce delle più recenti riforme, Padova, 21 – 22 maggio 2005, Milano, Giuffrè, 2005, 20; A.M. Battisti (La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà, in M.G.L., 2004, 890 ss., spec. 897) secondo cui la scelta di valorizzare il contributo formativo aziendale, deriva dal fatto che la formazione esterna è "risultata troppo generica e frammentaria rispetto alle effettive esigenze del mercato del lavoro, oltreché dalla modesta offerta formativa da parte delle regioni". Positivamente sulla valorizzazione del ruolo dell'impresa formativa anche L. Galantino, Le politiche formative e la qualità del lavoro, in C. Serra (a cura di), La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o reregolazione, Milano, Giuffrè, 2005, 217 ss., spec. 221.

lx D. Garofalo D., La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, in R.G.L., 2001, I, 241 ss.264].

lxi D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

lxii In tal senso cfr. A.M. Battisti, La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà, cit., spec. 897.

lxiii V. A.M. Battisti (La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà, cit., spec. 898).

lxiv D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.; adesivamente, A.M. Battisti (La nuova disciplina dei contratti di lavoro con funzione formativa tra incoerenza e frammentarietà, cit., spec. 897,

lxv V. Ricorso Regione Toscana 26.4.2003, n. 42.

lxvi V. Ricorso Provincia Autonoma di Trento 28.4.2003, n. 45.

lxvii Cfr. art. 2, lett. d) e) f) e g), l. 30/2003.

lxviii D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

lxix P. Saracini [Apprendistato, contrattazione collettiva e riforma del mercato del lavoro, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema, Napoli, Editoriale Scientifica, 2004] modula il giudizio su tale previsione a seconda che la stessa riguardi la formazione esterna o quella aziendale; positivo è il giudizio nel primo caso, negativo nel secondo, perché affidandosi a linee-guida e non più ai rigidi precetti di legge, si rendono meno vincolanti gli obblighi formativi.

lxx L. Menghini, I contratti con finalità formative, cit., spec. 63; A. Andreoni, Decreto legislativo n. 276/2003. Brevi osservazioni, cit., 5; D. Garofalo, Commento agli artt. 47 – 53 del D.lgs. 276/03, cit.

lxxi V. artt. 48, co. 4, e 49, co. 5, d.lgs. 276/2003.

lxxii Secondo M. D'Onghia (Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare, cit., 279) e G. Orlandini (Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, cit., 526) la terminologia utilizzata fa pensare ad un rinvio a fonte regolamentare e non anche legislativa di livello regionale secondo una vera e propria procedimentalizzazione, facendo sorgere dubbi di legittimità costituzionale; allo stesso modo M. Tiraboschi, Ccnl Commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale, cit., spec. 66. Diverso il giudizio di M.G. Garofalo (I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003, cit., 426), il quale contesta l'esistenza di un procedimento legislativo regionale nella materia in questione, per cui non avrebbe un atto legislativo perfetto senza l'assenso degli altri soggetti coinvolti. L'A., poi, prima ancora di pensare che le disposizioni recante tale singolare intesa interistituzionale possano essere accusate di incostituzionalità, ipotizza che, in forza della competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione, queste possano "liberarsi" dei vincoli concertativi posti dal d.lgs. 276/2003 semplicemente escludendo gli altri soggetti ivi richiamati dall'attività normativa. Tale ipotesi, però, non ha ricevuto l'avallo della Corte Costituzionale, che ha, invece, ritenuto le disposizioni incriminate paradigmatiche del principio di leale collaborazione; ritiene, inoltre, che il termine "regolamentazione" vada inteso secondo un'accezione atecnica, F. Ravelli, Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003, in [http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI .pdf](http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI.pdf), 4

lxxiii Clamorosamente smentita – bisogna riconoscerlo - è stata quella dottrina che riteneva praticamente certa a riguardo la dichiarazione di illegittimità costituzionale da parte della Corte; in tal senso v. D. Garofalo, Mercato del lavoro e regionalismo, in Di Stasi (a cura di), "Diritto del lavoro e federalismo", Milano, Giuffrè, 2004, 229 ss., spec. 297 ss.; F. Guarriello, VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo), cit., spec. 124; F. Ravelli, Appunti in tema di riordino dei contratti a contenuto formativo nel decreto legislativo 276/2003, in <http://www.unicz.it/lavoro/RAVELLI .pdf>, 5.

lxxiv Per una ricostruzione analoga a quella effettuata da Corte Cost. 50/2005, peraltro molto prima che la stessa si pronunciasse v. P. Bellocchi, Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 586.

lxxv V. art. 3, del d.lgs. 15.4.2005, n. 76, contenente la "Definizione delle norme generali sul diritto – dovere all'istruzione e alla formazione", ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. c), l. 53/2003, pubblicato in GU n. 103 del 5.5.2005.

lxxvi Così l'efficace definizione del credito formativo, fornita da P. Bellocchi, Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 592. Qualificano il sistema fondato sui crediti formativi e sulla certificazione come "scuola – centrico", F. Bianchi – M. Trentini, La riforma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, in D.R.I., 2004, 29 ss., spec. 31.

lxxvii In merito, sia consentito il rinvio a D. Garofalo, Il sistema integrato di formazione professionale, cit., 149 ss.; nonché F. Bano, Modelli di entrata dei giovani nel mercato del lavoro con riguardo all'orario e alla formazione, cit., 35 ss.

lxxviii Le modalità di riconoscimento dei crediti avrebbero dovuto essere definite entro dodici mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003, dal Ministero del lavoro di concerto col Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con le regioni e le PATB, nel rispetto delle competenze di queste ultime e di quanto stabilito nell'accordo in Conferenza Stato – Regioni – Autonomie locali 18.2.2000, nonché nel d.m. 31.5.2001 (art. 51, co. 2). Negli intenti la disposizione pare rispettare, relativamente al profilo delle competenze, quanto previsto rispettivamente nell'art. 17, co. 1, lett. e), l. 196/1997, nell'allegato b) dell'accordo 18.2.2000, cit., nonché nel d.m. 31.5.2001, cit., caratterizzati da un perfetto rapporto cronologico di "filiazione". Spetta al Ministro del lavoro formulare le proposte sui criteri e sulle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale, sulla base dell'esame istruttorio della commissione interistituzionale di cui all'accordo 18.2.2000, delle elaborazioni effettuate dall'Isfol e delle rilevazioni degli organismi bilaterali, sentite le organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori; a tale competenza l'accordo interistituzionale aggiunge quella, di identico contenuto, relativa alle competenze professionali acquisite dai lavoratori all'interno di attività formative predisposte dai datori di lavoro pubblici e privati in favore del proprio personale [pt. e) dell'allegato a)].

lxxix Tale ipotesi di certificazione è valutata negativamente da chi la collega alla c.d. formazione – rischio; in tal senso, v. G. Brunello – A. Topo, Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva, in R.I.D.L., 2005, I, 33 ss., spec. 42 e 57; parimenti sulla scarsa affezione dell'impresa alla formazione per il rischio di non beneficiare degli investimenti fatti, v. F. Bianchi – M. Trentini, La riforma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, cit., spec. 30.

lxxx Critici, G. Brunello – A. Topo, Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva, in R.I.D.L., 2005, I, 33 ss., spec. 56.

lxxxi V. i ricorsi Regione Marche 4.12.2003, n. 92 ed Emilia Romagna 9.12.2003, n. 94.

lxxxii Per P. Alleva (Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, in RGL, 2003, I, 887 ss.), la nuova disciplina dell'apprendistato è conforme ad una visuale retrograda ed in senso specifico reazionaria della complessità delle scelte educative, concretatesi nel progetto di riforma Moratti.

lxxxiii Cfr. G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, cit., 528; Bianchi, Il nuovo contratto di apprendistato, in D.P.L., 2003, 2423 ss. Per una valutazione anche sociologica del fenomeno, con riferimento all'esperienza della Regione Emilia Romagna, v. F. Bianchi – M. Trentini, La riforma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari, cit., spec. 38 ss.

lxxxiv Evidenza come il coinvolgimento di regioni e sindacati nella gestione del profilo formativo dell'apprendistato sia legato ad una sorta concertazione regionale, G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, 488.

lxxxv V. l. reg. Puglia 7.8.2002, n. 15.; l. reg. Emilia Romagna 30.6.2003, n. 12; nonché l. reg. Valle d'Aosta 31.3.2003, n. 7. Il giudizio sul contributo fornito da quest'ultimo alla regolamentazione della formazione in apprendistato va decisamente separato rispetto a quello formulabile in relazione alle altre Regioni, in quanto la legge 7/2003 reca una sola disposizione in materia, decisamente scarna, secondo la quale "La formazione professionale rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato si svolge nel rispetto delle norme di legge e di contratto collettivo" (art. 13). Per un giudizio sul provvedimento emanato dalla Valle d'Aosta, v. M. Napoli, Un'esemplare legge regionale sui servizi per l'impiego e un innovativo piano di politiche attive del lavoro in Valle d'Aosta, in R.G.L., 2005, I, 137 ss.; per una valutazione d'insieme, invece, delle politiche del lavoro in questa Regione a statuto speciale, v. sempre M. Napoli, Le politiche del lavoro della Valle d'Aosta, in Jus, 2004, 353 ss.

lxxxvi In tal senso v. l. reg. Emilia Romagna 30.6.2003, n. 12.

lxxxvii V. art. 3, l. reg. Puglia 7.8.2002, n. 15.

lxxxviii V. art. 18, l. reg. Puglia 7.8.2002, n. 15.

lxxxix In tal senso v. l. reg. Emilia Romagna 30.6.2003, n. 12.

xc In tal senso v. l. reg. Emilia Romagna 30.6.2003, n. 12; analogamente, la l. reg. Basilicata 11.12.2003, n. 33, nonostante sia stata emanata successivamente alla l. 53/2003, parla ancora di obbligo formativo.

xcii V. l. reg. 32/2002, modificata dalla l. reg. 1.2.2005, n. 20; DPGR 8.8.2003, n. 47/R, che costituisce il regolamento di attuazione della l. 32/2002, a sua volta sensibilmente modificato con DPGR 2.2.2005, n. 22/R.

xciii All'apprendistato la l. reg. Friuli Venezia Giulia 9.8.2005, n. 18 ("Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro") dedica due norme; nell'art. 61 si delega la disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato ad un regolamento regionale, in perfetta coerenza rispetto ai criteri direttivi in materia di formazione dettati dal d.lgs. 276/2003; l'art. 62 detta, poi, i seguenti principi comuni in materia di (organizzazione della) formazione: 1) realizzazione della formazione formale in contesto formativo organizzato, documentabile e verificabile; 2) finalizzazione della formazione formale all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali e non alla produzione di beni e servizi; 3) durata della formazione formale di almeno 120 ore annue; 4) localizzazione della formazione formale esterna, ma con il supporto di figure professionali competenti presso strutture formative accreditate dalla Regione; ovvero, interna, qualora l'impresa sia in possesso dei requisiti minimi in termini di capacità formativa individuati dalla Regione, secondo l'articolazione definita, in concorso con le parti sociali, in coerenza con i fabbisogni e le caratteristiche dei diversi settori produttivi; 5) il piano formativo individuale definisce il percorso di formazione formale e le attività di affiancamento nella formazione non formale dell'apprendista e indica gli obiettivi formativi in termini di competenze richieste; è elaborato in coerenza con i profili formativi stabiliti dalla Regione, tenendo conto delle competenze possedute dall'apprendista; 6) il tutor aziendale supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale; 7) durata della formazione del tutor non deve essere inferiore a quella prevista dalla Regione e a quella eventualmente aggiuntiva prevista dalla contrattazione collettiva; 8) la formazione del tutor deve essere finalizzata allo sviluppo di alcune competenze minime (contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza; comprensione delle proprie funzioni; elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda; capacità di contribuire alla definizione del piano formativo individuale, di pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e di valutarne i progressi e i risultati).

xciiii V. Falasca, Il nuovo mercato del lavoro nella legge Regione Marche, in G.L., 2005, 6, 10 ss. spec. 14.

xcv La Regione Toscana ha emanato la l. regionale 1.2.2005, n. 20, che va a modificare la legge 32/2002, concernente la regolamentazione del sistema regionale di istruzione e formazione, e il DPGR 2.2.2005, n. 22/R, che modifica il DPGR 8.8.2003, n. 47/R, regolamento di attuazione della legge 32/2002.

xcvi In tal senso G. Orlandini, Contratti a contenuto formativo e competenze normative delle Regioni, cit., 532.

xcvii V. artt. 18 bis e ter, l. reg. Toscana 32/2002, come novellata dagli artt. 2 e 3, l. reg. Toscana 20/2005.

xcviii L'omessa regolamentazione di tale aspetto nel decreto 276/2003 induce M. D'Onghia (Contratti con finalità formativa. Una riforma ancora tutta da fare, cit., 280) a ritenere utilizzabile il d.m. 28.2.2000; qualche dubbio palesa Guarriello, VI. I contratti formativi (apprendistato e contratto collettivo), cit., spec. 117.

xcix Sul punto vedi P. Bellocchi, Il riordino dell'apprendistato. Un'incerta transizione, cit., spec. 584.

xcix Il problema è stato affrontato dalla Regione Marche che ha adottato in data 23.5.2005 una delibera di Giunta con la quale conferma quella del 16.11.2004, n. 1372, collegandola all'art. 17, co. 2, della l. reg. Marche 25.1.2005, n. 2 (in G.L., 2005, 23, 12 ss.)

c Così M. Tiraboschi, Ccnl Commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale, in G.L., 2004, 40, 65 ss.

ci V. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004 approvato con D.G.R. 29.7.2004, in Adapt: Boll. n. 26 del 2004; prot. Sicilia 8.10.2004, approvato con D.G.R. del 19.1.2005, in Adapt.: Boll. n. 12 del 2.4.2005; protocollo Liguria 24.11.2004, in <http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/Documenti/Regioni.htm>

cii Cfr. il documento "Proposte per lo sviluppo e la competitività del sistema marchigiano" del 18.3.2005, in Adapt: Boll. n. 11 del 30.3.2005.

ciii Un ulteriore condizionamento all'uso del c.i. è stato introdotto con l'art. 1 bis, della l. 14.5.2005, n. 80, che ha convertito in legge il d.l. 35/2005 (c.d. piano per la competitività), con cui si è escluso il beneficio del sottoinquadramento per l'assunzione delle donne [all'art. 54, co. 1, lett. e), d.lgs. 276/2003], salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

civ Secondo le D.G.R. Umbria 24.2.2005 (in Adapt: Boll. n. 7 del 26.2.2005), e Piemonte 30.3.2005 (in Adapt: Boll. n. 12 del 2.4.2005), la predisposizione di una disciplina compiuta dell'apprendistato a livello regionale, attualmente assente, e la presenza di contratti collettivi che hanno già approntato una regolamentazione dell'istituto depongono per la necessità di approntare una normazione transitoria che permetta in tale ultima evenienza di rendere subito fruibile l'istituto. Trattandosi di disposizioni transitorie, la loro vigenza non va oltre la fine del 2005, per l'Umbria, mentre per il Piemonte le disposizioni saranno valide fino a quando non vi sarà la disciplina regionale.

cv V. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004 approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit., nonché prot. Sicilia 8.10.2004, cit.

cvi Sulla procedura di sperimentazione, a titolo esemplificativo, cfr. protocollo Liguria 24.11.2004, cit.

cvii V. protocollo Liguria 24.11.2004, cit.

cviii Cfr. Falasca, Apprendistato professionalizzante e alto apprendistato in Liguria, Piemonte ed Emilia Romagna, in G.L., 2005, 2, 21 ss., spec. 22.

cix V. protocollo Liguria 24.11.2004, cit., che prevede il coinvolgimento, nella Cabina di regia, di rappresentanti ministeriali, cui va la presidenza, e delle regioni coinvolte nelle sperimentazioni, oltre a rappresentanti dell'Isfol, con compiti di segreteria tecnica e monitoraggio delle sperimentazioni

cx Cfr. protocollo Liguria 24.11.2004, cit.

cxi Il Ministero del lavoro ha assunto nel Protocollo Liguria 24.11.2004, cit., una serie di impegni per la sperimentazione: coordinare in via generale delle iniziative; mettere a disposizione le risorse utili per le sperimentazioni (1,5 Meuro per apro e 726.480 Euro per adipaf), con annesso anticipo del 7% e pagamenti intermedi su certificazione trimestrale della Regione; realizzare azioni di sistema ai fini del riconoscimento dei crediti formativi, della certificazione delle competenze e dell'elaborazione del "Repertorio nazionale delle professioni".

cxii V. D.G.R. Umbria 24.2.2005, cit.

cxiii V. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004 approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit., e Protocollo Liguria 24.11.2004., cit.

cxiv Cfr. prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, in <http://www.csmb.unimo.it/index/CCRI/84.AccordoAbruzzoApprendistatoprof.pdf>.

cxv Industria, commercio e servizio, e artigianato sono i settori merceologici di riferimento per il Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit. Oggetto di critiche è la previsione contenuta nel Prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - sperimentazione terziario, cit., secondo cui potranno avvalersi della sperimentazione solo i datori di lavoro che applichino il CCNL (ex art. 10, l. 30/2003), e ancor più la previsione che prevede l'acquisizione del parere di conformità rilasciato dagli Enti Bilaterali Territoriali (art. 21 ter - Procedure di applicabilità). In merito, v. L. Insabato, Apprendistato in Lombardia: osservazioni critiche sulla delibera della Regione Lombardia n. 7/19432 del 19 novembre 2004, in Bollettino Adapt, n. 6 del 19.2.2005

cxvi Il protocollo Liguria 24.11.2004, cit., precisa il numero di soggetti ammessi alla sperimentazione (1.500) ed i settori merceologici di sperimentazione, con profili formativi definiti sulla base dell'analisi dei fabbisogni territoriali, anche ricorrendo ai risultati delle precedenti sperimentazioni.

cxvii Per un giudizio sulle sperimentazioni v. Falasca, Apprendistato professionalizzante e alto apprendistato in Liguri, Piemonte ed Emilia Romagna, cit., 21.

cxviii V. Gazzetta Ufficiale, s.g. atti normativi, del 5.5.2005, n. 103.

cxix Va pertanto parzialmente condivisa l'opinione espressa dal Ministero del lavoro nella circ. 40/2004, secondo cui "l'apprendistato del primo tipo sarebbe l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della l. 53/2003".

cxx All'attuazione del diritto – dovere, nonché alla vigilanza sul suo adempimento concorrono, tra gli altri, i datori, che assumono col didoisofo, e il tutore aziendale (artt. 2, co. 5 e 5, co. 2). In caso di inadempimento, tali soggetti soggiacciono alle sanzioni attualmente previste per il mancato assolvimento dell'obbligo scolastico (art. 5, co. 3).

cxxi V. prot. Liguria 24.11.2004, cit.

cxxii Trattasi della misura C1 – azione 6 “Apprendistato e contratti di inserimento” del PON “azioni di sistema” riprogrammato per il periodo 2004 – 2006.

cxxiii È il caso del Protocollo Liguria 24.11.2004, cit., in cui si afferma che la regione Liguria ha deciso di contribuire con un cofinanziamento pari al 50% dei costi di sperimentazione; ivi si afferma anche che entro il 30.12.2006 dovrà essere impegnate almeno il 70% delle risorse, pena la revoca del finanziamento.

cxxiv La certificazione delle competenze comunque avviene secondo metodi regionali, nel rispetto di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18.2.2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31.5.2001 (cfr. Prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, cit.).

cxxv Cfr. prot. Sicilia 8.10.2004, cit.; prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, cit.; D.G.R. Lazio 18.3.2005, n. 350, in G.L., 2005, 17, 18 ss.

cxxvi V. prot. Sicilia 8.10.2004, cit.

cxxvii V. accordo Abruzzo 10.2.2005, in Adapt: Boll. n. 5, del 12.2.2005.

cxxviii D.G.R. 17.12.2004 Liguria, in Adapt: Boll. n. 48/2004; D.G.R. 18.1.2005, n. 197, Veneto - Allegato A), in Adapt: Boll. n. 4 del 6.2.2005; D.G.R. 30.3.2005 Piemonte, cit..

cxxix Cfr. prot. Sicilia 8.10.2004, cit.

cxix La denominazione di quest'organo cambia da protocollo a protocollo; ed infatti, l'Accordo Abruzzo 10.2.2005, cit., parla di una Commissione per l'apprendistato professionalizzante con le funzioni di validare i progetti formativi presentati nel rispetto delle modalità e scadenze previste dall'avviso regionale che darà concretamente l'avvio alla sperimentazione. In particolare, la Commissione ha il compito di verificare la coerenza dei progetti formativi con i profili formativi di riferimento, di definire il fac – simile del piano formativo individuale e fornire criteri e parametri per individuare l'idoneità delle strutture aziendali a realizzare la formazione formale; inoltre, spetta alla Commissione individuare le modalità per il riconoscimento dei crediti formativi, che dovrà essere valutata in coerenza con quanto stabilito negli accordi in Conferenza Unificata del 18.2.2000 e del 28.10.2004. La Commissione è composta da 12 membri, di cui 2 rappresentanti Regionali (di cui uno con funzioni di presidente); 4 delle OOSS e 4 per i datori; uno per le imprese cooperative; uno per le associazioni professionali in materia di lavoro.

cxix Il Gruppo tecnico è un organo composto da rappresentanti delle parti firmatarie dei protocolli, che, quando opera con riferimento al didoisofo e all'adipaf, è integrato da rappresentanti dell'Università e delle istituzioni formative (prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004 approvato con D.G.R. 29.7.2004 - prot. Sicilia 8.10.2004, cit.). Quanto al profilo funzionale, i compiti del Gruppo sono molteplici e tra questi rientra quello di elaborare proposte alla Giunta regionale, previo parere della Commissione Regionale Tripartita, in merito alla definizione dei profili formativi (contenuti, procedure per l'aggiornamento dei profili formativi, modello di Piano Formativo Individuale, modalità di svolgimento della formazione per il tutor aziendale, modalità di valorizzazione delle buone prassi realizzate a livello regionale, modalità e criteri per la certificazione e la registrazione del percorso formativo), alla individuazione di criteri e requisiti per l'identificazione della capacità formativa delle imprese, all'individuazione di modalità e procedure per l'erogazione dell'offerta, nonché delle modalità di verifica dello stato di avanzamento dell'attuazione ed eventuali interventi di adeguamento e integrazione (cfr. accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.).

cxixii Così prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, cit., e D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

cxixiii Di tavolo di lavoro parla la D.G.R. Puglia n. 184 del 2.3.2005 (in Adapt: Boll. n. 11 del 30.3.2005), che attribuisce a tale istituto le funzioni di avviare la concertazione necessaria ai fini della adozione dei successivi provvedimenti normativi regionali, sui seguenti punti: profili professionali e relativi percorsi formativi, monte ore di formazione “formale” e relative modalità di svolgimento, modalità di valutazione e certificazione per il riconoscimento dei crediti formativi, modalità di individuazione dei tutor e delle specifiche competenze. In via prioritaria il Tavolo si occuperà di definire i criteri di cui sopra per i settori ove siano stati già sottoscritti i CCNL.

cxixiv D.G.R. 197/2005 Veneto - Allegato A), cit.; D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.); nel prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit., la verifica della coerenza dei singoli piani formativi individuali con i profili di riferimento ed i requisiti dei tutors è appannaggio della commissione per la formazione, composta da tre rappresentanti regionali, due delle OO.SS e due dei datori.

cxixv D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.; in base a quanto affermato dalla D.G.R. 24.2.2005 Umbria, cit., si terrà conto delle competenze possedute dall'apprendista descritte dal bilancio delle competenze, realizzato dai Centri per l'Impiego, o dalle agenzie che saranno accreditate a livello regionale e, conseguentemente, convenzionate con i Centri stessi.

cxxxvi V. D.G.R. 30.3.2005 Piemonte, cit., secondo cui il PFI viene redatto inizialmente dall'impresa, sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista, secondo lo schema che sarà concordemente individuato e gestito mediante un'apposita procedura. In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, nelle ipotesi di apprendistato di lunga durata, saranno possibili ulteriori precisazioni di dettaglio.

cxxxvii D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

cxxxviii Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.

cxxxix V. accordo 5.11.2004 reg. Marche vs OOSS Sperimentazione settore terziario (in Adapt: Boll. n. 42/2004), recepito con D.G.R. 16.11.2004, n. 1372; D.G.R. Liguria 17.12.2004 e Piemonte 30.3.2005, cit.; protocollo Liguria 24.11.2004, cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

cxl Cfr. prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione apro terziario, cit.

cxli V. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit.

cxlii V. D.G.R. 197/2005 Veneto - Allegato A), cit.; Accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.; D.G.R. Umbria 24.2.2005, cit., e Piemonte 30.3.2005, cit.

cxliii Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004 approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

cxliv D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.. Il voucher formativo è strumentale alla realizzazione di percorsi individualizzati, rimessi al c.d. Gruppo tecnico (in tal senso v. Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit.).

cxlv In merito, v. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

cxlvi V. Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit.

cxlvii Questa è la definizione rinvenibile nelle D.G.R. Umbria 24.2.2005, cit., e Piemonte 30.3.2005, cit.

cxlviii L'individuazione delle sedi formative accreditate avviene in base a specifici provvedimenti (così prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.).

cxlix Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.

cl Nel prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit., la determinazione dei requisiti è appannaggio del c.d. Gruppo tecnico. In generale sui requisiti, v. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

cli L'individuazione delle competenze professionalizzanti deve avvenire in coerenza con le esigenze di trasferibilità delle stesse (prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit.).

clii Cfr. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004 cit.; D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.; D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

cliii V. D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

cliv V. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

clv Protocollo Liguria 24.11.2004, cit.; Accordo Abruzzo 10.2.2005, cit., e D.G.R. Piemonte 30.3.2005, cit.

clvi Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.

clvii Protocollo Liguria 24.11.2004, cit.

clviii V. D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.; Accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

clix Invero, tale aspetto, pur essendo previsto da alcuni protocolli, è disciplinato in modo compiuto dai contratti collettivi di lavoro, ai quali si rimette la definizione dei casi di impegno formativo ridotto (D.G.R. 30.3.2005 Piemonte, cit.).

clx Nella D.G.R. 17.12.2004 Liguria, cit., le 120 ore sono articolate in 4 ore per l'accoglienza e l'analisi delle competenze e 44 ore per le competenze di base/trasversali (area delle competenze di base/trasversali); le residue 72 ore sono destinate alle competenze tecnico - professionali. Nell'accordo 5.11.2004 reg. Marche e OOSS di sperimentazione nel settore terziario, cit., tesaurozzandosi l'esperienza formatasi della formazione esterna, la formazione deve essere organizzata, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

clxi Cfr. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit., e prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, cit., che collocano la formazione in tema di sicurezza all'inizio del rapporto.

clxii V. D.G.R. Umbria 24.2.2005, cit., e Piemonte 30.3.2005, cit.

clxiii Quanto alle forme di certificazione, si riconoscono, in modo graduale, l'attestazione di frequenza, quella di percorso, con riconoscimento dei crediti formativi maturati in assenza di qualifica, ed infine la qualifica professionale all'esito del percorso completato. La definizione delle modalità e dei criteri per la certificazione del percorso

formativo è rimessa a uno specifico organo, definito Gruppo tecnico (v. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; prot. Sicilia 8.10.2004, cit.).

clxiv Cfr. accordo Abruzzo 10.2.2005, cit. che considera adempiuto l'obbligo formativo a fronte di una frequenza minima pari all'80% delle ore previste, utilizzando "con evidenza" il rapporto percentuale già previsto per la formazione esterna da nota Min. lav. 18.3.1999, n. 21761.

clxv V. prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - Sperimentazione terziario, cit.

clxvi Per competenza acquisita si intende il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, insieme, permettono alla persona di raggiungere il risultato, attraverso l'efficace presidio di un compito o attività complessa. V. D.G.R. Liguria 17.12.2004, cit.

clxvii L'entità minima di frequenza per ogni Unità di Formazione Capitalizzabile, equivale al 50% del rapporto tra le ore di formazione e l'Unità di Formazione Capitalizzabile.

clxviii In tal senso, v. prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.; accordo 5.11.2004 reg. Marche vs OOSS Sperimentazione settore terziario, cit.; D.G.R. 17.12.2004 Liguria, cit.; D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit..

clxix Cfr. D.G.R. Umbria 24.2.2005, cit., e Piemonte 30.3.2005, cit.

clxx La formazione del tutor aziendale non deve essere inferiore a 12 ore (v. d.m. 28.2.2000), secondo prot. Lombardia 10.1.2005 tra Regione e OOSS commercio - sperimentazione terziario, cit.; D.G.R. 197/2005 Veneto, Allegato A), cit.; accordo Abruzzo 10.2.2005, cit.

clxxi V. accordo 5.11.2004 reg. Marche e OOSS - Sperimentazione settore terziario., cit.

clxxii Prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.

clxxiii Infatti, l'accordo 5.11.2004 reg. Marche - OOSS Sperimentazione settore terziario, cit., prevede una percentuale di conferma del 70% riferita al biennio precedente, non computandosi i lavoratori dimessisi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non trova applicazione quando, nei 24 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

clxxiv V. accordo 5.11.2004 reg. Marche e OOSS - Sperimentazione settore terziario, cit.

clxxv Anche per la sperimentazione dell'Adipaf è prevista, talvolta, una divisione in fasi, comprendendo la definizione dei profili professionali interessati; la selezione delle candidature; la progettazione di dettaglio e la realizzazione; il rilascio del titolo di studio e la certificazione (v. prot. Liguria 24.11.2004, cit.). Diversamente la delib. 13.12.2004, n. 1272, Reg. Toscana, in Adapt: Boll. n. 11 del 30.3.2005.

clxxvi A tal fine è prevista spesso la redazione di relazioni trimestrali sull'andamento della sperimentazione (prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, in Adapt: Boll. n. 33/2004; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, in Adapt: Boll. n. 11 del 30.3.2005; prot. Piemonte 14.12.2004, in Adapt: Boll. n. 48/2004; prot. Lombardia 3.11.2004, in Adapt: Boll. n. 48/2004).

clxxvii V. protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; Liguria 24.11.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, in Adapt: Boll. n. 6 del 19.2.2005; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.; D.G.R. Emilia Romagna 294/2005, allegato B); delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.

clxxviii V. protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit..

clxxix Prot. Piemonte 14.12.2004, cit.

clxxx Prot. Piemonte 14.12.2004, cit.

clxxxi Nei prot. Piemonte 14.12.2004, cit., e Liguria 24.11.2004, cit., il progetto viene definito in accordo tra azienda e istituzione formativa, mentre nel prot. Lombardia 3.11.2004, cit., si parla di intesa tra azienda ed istituzione formativa per la definizione del piano formativo dell'apprendista.

clxxxii Il metodo proposto fatto proprio dalla sperimentazione è quello della alternanza formativa, con forte integrazione tra percorso aziendale e universitario, valorizzazione del ruolo formativo aziendale (c.d. impresa formativa), mediante l'attribuzione di crediti formativi per le acquisizioni maturate in impresa e cooperazione tra soggetti attuatori [delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.; prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, allegato B), cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.].

clxxxiii V. "Proposte per lo sviluppo e la competitività del sistema marchigiano" del 18.3.2005.

clxxxiv Prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit..

clxxxv Così protocollo Liguria 24.11.2004, cit..

clxxxvi Protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.

clxxxvii Cfr. prot. Piemonte 14.12.2004, cit.

clxxxviii Prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.

clxxxix Prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit..

cxc Delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.

cxci In tal senso, v. la D.G.R. Emilia Romagna 294/2005, cit., che prevede, appunto, differenti tipologie di master universitari {quelli progettati ad hoc per un gruppo di apprendisti [allegato A)] e quelli esistenti nell'offerta formativa universitaria adeguati e riprogettati al fine dell'individualizzazione [allegato B)]}, nonché diverse durate e ripartizione della formazione [almeno 500 ore di formazione endoaziendale (30%), assistita e verificata; studio personale o altra attività formativa individuale (rimanenza)].

cxcii V. prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.

cxcihi V. delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.

cxciiv L'importanza dell'istituzione formativa è confermata dall'attribuzione della titolarità dei progetti di sperimentazione alle Università emiliane, che possono avvalersi di organismi di formazione professionale accreditati dalla Regione (D.G.R. 294/2005 Emilia Romagna, cit.).

cxci v Prot. Lombardia 3.11.2004, cit.

cxci vi Secondo il prot. Liguria 24.11.2004, cit., infatti, i progetti dei singoli apprendisti per la parte di formazione aziendale che concorre al conseguimento del titolo finale, sono concordati preventivamente tra azienda e tutor formativo/accademico, sentito il parere dei docenti degli insegnamenti che si intendono riconoscere nel periodo considerato.

cxci vii Protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.

cxci viii La sua istituzione è appannaggio del Ministero (prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.). Quanto alla composizione, essa annovera un rappresentante del Ministero del lavoro, uno per ogni regione partecipante alle sperimentazioni sull'apprendistato e un membro in rappresentanza dell'Isfol. Quanto alle funzioni, detta commissione avrebbe compiti di segreteria tecnica e di monitoraggio nazionale delle sperimentazioni.

cxci ix Per il prot. Piemonte 14.12.2004, cit., invece, si utilizza la denominazione di Cabina di regia regionale. Il comitato espletterà funzioni di indirizzo nell'attuazione del programma di lavoro e di supporto alle attività di monitoraggio (prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.; prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Liguria 24.11.2004, cit.)

cc Le funzioni in genere riservate alla Regione sono: l'indirizzo nell'attuazione del programma di lavoro e di supporto all'attività di monitoraggio; la partecipazione ai momenti di coordinamento a livello istituzionale; la gestione delle risorse finanziarie disponibili; la predisposizione delle relazioni trimestrali sullo stato delle attività; il controllo degli interventi finanziati a livello comunitario; il rispetto della normativa comunitaria e nazionale (prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.).

cci Anche il Ministero assume una serie di impegni, quali il coordinamento generale delle iniziative, o il mettere a disposizione le risorse utili per le sperimentazioni (1,5 meuro per apro e 726.480 Euro per adipaf), con annesso anticipo del 7% e pagamenti intermedi su certificazione trimestrale della Regione, oppure, la realizzazione di azioni di sistema ai fini del riconoscimento dei crediti formativi, della certificazione delle competenze e dell'elaborazione del "Repertorio nazionale delle professioni" (prot. Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; protocollo Liguria 24.11.2004, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.).

ccii Le sperimentazioni avranno esito finale al 30.6.2008 e le spese riconosciute sono quelle pagate dai beneficiari al 31.12.2008, a nulla rilevando eventuali impegni contrattuali pregressi (vigendo il principio di cassa) (protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; Liguria 24.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.; delib. Reg. Toscana del 13.12.2004, n. 1272, cit.).

cciii Industria, commercio e servizio, e artigianato sono i settori merceologici di riferimento per il prot. Liguria - parti sociali del 6.7.2004, approvato con D.G.R. 29.7.2004, cit.

cciv I contratti sperimentabili sono 100, con riferimento alle Regioni Toscana (delib. 13.12.2004, n. 1272, cit.) Veneto (prot. 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.) e Liguria (prot. 24.11.2004, cit.), 150 per il Piemonte (prot. 14.12.2004, cit.).

ccv Le risorse (€ 1.200.000 Toscana; € 750.000 Veneto; € 750.000 Emilia Romagna; € 2.300.000 sia per Piemonte, sia per la Lombardia; € 726.480 per la Liguria) vanno utilizzate entro il 30.6.2008. Inoltre entro il 30.12.2006 dovrà essere impegnato almeno il 70% delle risorse, pena la revoca del finanziamento (protocollo Veneto 1.6.2004, approvato con D.G.R. Veneto 18.6.2004, cit.; prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit.; prot. Lombardia 3.11.2004, cit.; Liguria 24.11.2004, cit.; prot. Piemonte 14.12.2004, cit.).

ccvi In merito, v. l'accordo di regolamentazione per i giovani assunti con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma master di primo livello nella sperimentazione avviata nella Regione del Veneto nel 2004, la cui durata è fissata in due anni e l'inquadramento è quello minimo (art. 53) per tutta la durata del contratto.

ccvii Nell'allegato A) alla D.G.R. 294/2005 Emilia Romagna si prevede che, per gli apprendisti coinvolti nei progetti approvati dalla Regione e facenti riferimento al prot. Emilia Romagna 13.10.2004, approvato con D.G.R. 294/2005, cit., sia innalzato a 29 anni il limite di età per l'assunzione quale prima applicazione sperimentale del nuovo apprendistato.

ccviii V. i CCNL imprese portuali 3.3.2005, in G.L., 2005, 16, 76; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, ibidem, 15, 60 ss.; l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, ibidem, 9, 95; l'ipotesi di accordo spedizione e trasporto merci e magazzini generali del 29.1.2005, ibidem, 8, 88; edili artigianato 1.10.2004, ibidem, 2004, 42, 72; i CCNL consorzi di bonifica 2.7.2004, ibidem, 42, 91; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, ibidem, 41, 110 ss.; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, ibidem, 40, 78 ss.; retifici meccanici da pesca 15.6.2004, ibidem, 39, 110 ss.; istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, ibidem, 36, 106 ss.; istituti socio assistenziali Anaste 25.5.2004, ibidem, 35, 79 ss.; edili cooperative 24.5.2004, ibidem, 32/33, 94; occhiali Confindustria 27.5.2004, ibidem, 31, 98; edili confapi 11.6.2004, ibidem, 30, 47; giocattoli 24.5.2004, ibidem, 30, 63; penne matite e spazzole 8.6.2004, ibidem, 28, 66; pelli e cuoio 21.5.2004, ibidem, 26, 85; gomma e plastica 2.6.2004, ibidem, 25, 73; calzature confindustria del 18.5.2004, ibidem, 25, 91; edili confindustria 20.5.2004, ibidem, 23, 70; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, ibidem, 21, 90; tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; accordo 1.4.2004 energia e petrolio, ibidem, 17, 44; aziende farmaceutiche 12.3.2004, ibidem, 15, 88 ss.

ccix Vedi circ. Min. lav. 14.10.2004, n. 40, in D.P.L., 2004, 2837 ss.

ccx V. il comma 5 bis, dell'art. 49, d.lgs. 276/2003, aggiunto dall'art. 13, co. 13 bis, d.l. 14.3.2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla legge 14.5.2005, n. 80.

ccxi Adesivamente, in relazione all'età di assunzione P.A. Varesi, Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato, in AA.VV., Come cambia il mercato del lavoro, Milano, Ipsoa, 2004, 363 ss., spec. 370; contra, A. Vallebona (La riforma dei lavori, Padova, Cedam, 2004, 68), che sostiene l'immediata applicabilità del limite dei 15 anni per il "didoisfo".

ccxii D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, in R.G.L., 2001, I, 241 ss., spec. 295

ccxiii Di opinione contraria sono L. Fiorillo, Flessibilità e lavoro pubblico, Torino, Giappichelli, 2003, 158 ss. e L. Galantino, Le politiche formative e la qualità del lavoro, cit., 226.

ccxiv D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, cit., spec. 245.

ccxv Il principio della prevalenza della disciplina sui minori rispetto a quella sull'apprendistato, in ragione delle particolari finalità di tutela alle quali è improntata la prima, è stato di recente riaffermato da Cass. 3.3.2003, n. 9516, in M.G.L. 2003, 894 (nello specifico, il S.C. ha dichiarato che i limiti di orario ex art. 18 l. 977/67, come modificato dal d.lgs. 345/99, prevalgono su quelli previsti dall'art. 10 l. 25/55). Per una sintesi degli illeciti connessi al lavoro dei minori, v. P. Rauseri, Illeciti penali in materia di lavoro e previdenza, in D.P.L. Insetto al n. 31, 2003, XII-XIV.

ccxvi Partendo dall'orario di lavoro, si riteneva che la disciplina contenuta nella legge 25/55 (art. 10) fosse stata già superata, quanto alla durata settimanale, dall'art. 13 l. 196/97 (contra, P.A. Varesi, Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato, cit., 368), quanto all'orario notturno, dai decreti legislativi 345/99 e 532/99 [D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, cit., 285 e 293]. Senonché, il d.lgs. 66/2003, che ha integralmente riformato la disciplina dell'orario di lavoro, si applica per intero agli apprendisti maggiorenni, come espressamente disposto dall'art. 2 co. 4; tale norma va raccordata con quanto previsto nell'art. 21, l. 3.2.2003 n. 14 (legge comunitaria 2002) che ha, con scarso tempismo, apportato modifiche alla disciplina del lavoro notturno degli apprendisti. Combinando le due disposizioni, per gli apprendisti può delinearsi il seguente quadro normativo. Per gli apprendisti minori degli anni 18, l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali (art. 18, l. 977/1967 n.t.); inoltre, è vietato adibire i minori al lavoro notturno, per tale intendendosi quello prestato durante la notte e cioè 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 [più 4 ore in testa o in coda] (art. 15, l. 977/1967 n.t.). Per gli apprendisti maggiorenni, l'art. 2, co. 4 d.lgs. 66/2003 esclude – come detto – il regime di disciplina più favorevole, prevedendo che ad essi si applichi per intero la disciplina del decreto. Questa previsione determina il definitivo superamento dell'art. 10, co. 1, l. 25/1955, che fissava il limite settimanale delle 44 ore, a non volerlo ritenere già superato dall'art. 13, co. 1, l. 196/1997 [Garofalo D. (2001c, p. 293)]. Va segnalato, però, che l'Inps, nell'assoggettare il compenso per lavoro straordinario prestato dagli apprendisti maggiorenni al contributo aggiuntivo del 5%, ritiene ancora in vigore il limite massimo delle 44 ore settimanali, ex art. 10, co. 1, l. 25/1955 (Circ. Inps 1.12.2003, n. 181). Per quanto riguarda il lavoro notturno, l'art. 21 l. 3.2.2003 n. 14, modificando il co. 4 dell'art. 10, l. 25/1955, pur continuando a vietare il lavoro degli apprendisti tra le ore 22 e le ore 6, consente quello degli apprendisti maggiorenni nelle aziende artigianali, di panificazione e di pasticceria nonché nelle aziende turistiche e nei pubblici esercizi. Ove si ritenga che l'art. 21 della l. 14/2003 sia superato dalla disciplina del d.lgs. 66/2003, il lavoro notturno per gli apprendisti maggiorenni dovrebbe essere consentito nella generalità dei casi [Garofalo D. (2003, p. 1004)]. Sul punto v. la circolare della Confindustria 22.4.2003, n. 17490 (in G.L., 2003, 22, 12 ss.), la quale afferma perentoriamente che “a partire dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66, gli apprendisti maggiorenni potranno essere adibiti a lavoro notturno e a prestazioni di lavoro straordinario”. Per quanto riguarda le ferie, è venuta meno la distinzione tra apprendisti infra e supra sedici anni, con abrogazione degli artt. 11 lett. e) e 14 l. 25/55 (D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, cit., 287 e 288). L'art. 14 l. 25/55 era da ritenersi caducato per effetto della previsione contenuta nell'art. 7 Dir. Cee 93/104; all'apprendista compete un periodo di ferie retribuito, di 30 giorni per il minore (art. 23 l. 977/67), e non inferiore a 4 settimane per il maggiorenne (art. 10 co. 1 d.lgs. 66/2003). Per i riposi intermedi e settimanali, si applica agli apprendisti la disciplina sul lavoro minorile (artt. 20, 21 e 22 co. 2 l. 977/67) (D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, cit., 286 e 287). Per i controlli connessi all'adibizione alle attività soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria, si applica agli apprendisti la disciplina ex d.lgs. 626/94 (artt. 16 e 17), richiamata dalla l. 977/67 (art. 8 co. 8).

ccxvii V. circ. Min. lav. 40/2004, cit. pt. 5.3 – La disciplina del rapporto.

ccxviii Sul punto v. G. Bonati, Il nuovo apprendistato e la contrattazione collettiva, in G.L., 2004, 10, 102 ss.; M. Tiraboschi, La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazioni regionali, in D.R.I., 2005, 261 ss.

ccxix V. i CCNL giocattoli Confindustria 24.5.2004, cit.; penne, matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.; l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, cit.; imprese portuali 3.3.2005, cit.

ccxx V. i CCNL gomma e plastica 2.6.2004, cit.; penne, matite e spazzole 8.6.2004, cit.

ccxxi Alla legge 25/1955 e successive modifiche, in quanto compatibile, rinvia il CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, in Adapt: Boll. n. 16 del 2.5.2005.

ccxxii L'art. 13, co. 13 bis, l. 80/2005, introduce il co. 5 bis all'art. 49, d.lgs. 276/2003.

ccxxiii A ben guardare, tale situazione è riscontrabile solo in relazione ai contratti collettivi nazionali di lavoro credito 12.2.2005 e terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, che com'è noto hanno adottato una disciplina immediatamente applicabile, a differenza di tutti gli altri contratti collettivi che hanno subordinato l'applicabilità delle discipline adottate alla regolamentazione da parte delle Regioni, sicché è da escludersi che siano stati stipulati contratti di apprendistato in base alla disciplina non ancora applicabile.

ccxxiv La previsione contenuta nel CCNL terziario confcommercio e confesercenti del 2.7.2004, cit., è stata censurata da circ. Min. lav. 40/2004, ovviamente prima dell'ultima modifica legislativa all'art. 49, d.lgs. 276/2003.

ccxxv In continuum con la vecchia disciplina è la maggior parte della regolamentazione contenuta nei CCNL del settore terziario, nonché in quelli relativi agli istituti socio assistenziali Anaste 25.5.2004, cit., e alle imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.; possono a tal fine richiamarsi le norme in tema di rapporto percentuale (artt. 16, l. 196/1997 e 21, l. 56/1987); durata minima di 24 mesi, massima di 48 (art. 16, co. 1, l. 196/1997); stipulabilità dell'apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica idonei rispetto all'attività da svolgere (v. art. 16, co. 2, l. 196/1997); computabilità, ai fini della durata massima, di più periodi di apprendistato, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un periodo superiore a un anno, con utilizzo a tal fine del libretto formativo (art. 8, l. 25/1955); formazione esterna almeno pari a 120 ore, salvo diversa previsione della contrattazione decentrata, per attività stagionali (art. 16, co. 2, l. 196/1997); contenuto dell'attività formativa esterna (d.m. 20.5.1999) (terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.); previsione di ore retribuite per la frequenza dei corsi di insegnamento complementare (istituti socio assistenziali Anaste 25.5.2004, cit.; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.); tutor e agevolazioni per i lavoratori impegnati in questa attività (art. 16, co. 3, l. 196/1997) (terziario confcommercio e confesercenti

2.7.2004, cit.); doveri del datore e dell'apprendista (artt. 11 e 12, l. 25/1955) (terziario confindustria 2.7.2004; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.). In sintonia con la nuova disciplina sono, al contrario, le previsioni in tema di età, forma scritta, sommatoria didoisofo per durata massima apro, sottinquadramento (v. terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.); senza alcun collegamento con la disciplina legale vecchia e nuova, e quindi, interamente riconducibili all'iniziativa autonoma, sono le previsioni in tema di stabilizzazione, nonché di parere di congruità dell'ente bilaterale sul piano formativo (terziario coop. consumo 2.7.2004). Da segnalare la previsione della comunicazione al Centro sia della trasformazione del rapporto a seguito dell'attribuzione della qualifica (entro 10 giorni), sia della cessazione del rapporto (entro 5 giorni), mutuata dall'art. 4 bis, d.lgs. 181/2000, com'è noto non ancora entrato in vigore per la mancata emanazione del d.m. attuativo.

ccxxvi In merito, quanto alla disciplina ante d.lgs. 276/2003, sia consentito il rinvio a D. Garofalo, La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale, cit.

ccxxvii Con riferimento al didoisofo, v. il CCNL istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.; quanto all'apro, v. i CCNL tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria 24.5.2004, cit; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.; imprese portuali 3.3.2005, cit.

ccxxviii Cfr. il CCNL edili artigianato 1.10.2004, cit.

ccxxix V. la previsione del non computo senza alcuna deroga nel Ccnl istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.

ccxxx Può richiamarsi la previsione contenuta nel Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit., dell'utilizzabilità per i lavoratori soggetti al didoisofo del contratto di apprendistato del primo tipo, come unico contratto di lavoro a tempo pieno.

ccxxxi Corposo è il rinvio, esplicito o di fatto, alla normativa previgente alla riforma; con riferimento alla l. 25/1955, sono richiamate le previsioni sub art. 8, per la computabilità, ai fini della durata massima, di più periodi di apprendistato, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, uno superiore a un anno (v. Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit., nonché il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, che però fissa anche il limite minimo di durata di ciascun rapporto computabile in almeno tre mesi); sub art. 11, per gli obblighi a carico del datore di lavoro (v. Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit.; terziario confindustria 2.7.2004; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.; terziario coop. consumo 2.7.2004, con articolare riferimento all'informativa periodica per l'apprendista minorenne); sub art. 12, per gli obblighi a carico dell'apprendista (v. Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit.; terziario confindustria 2.7.2004; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.); sub art. 14, per il diritto alle ferie (cfr. verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.); con riferimento, poi, alla l. 196/1997, v'è un rinvio all'art. 16, co. 2, in ordine all'entità della formazione, quantificata in 240 ore (v. Ccnl edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili cooperative 24.5.2004, cit.; edili confapi 11.6.2004), di cui almeno 120 ore annue per frequenza dei corsi di formazione, ovvero tre ore settimanali per i soggetti in possesso dei titoli di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere (v. istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.), nonché all'art. 16, co. 3, e al d.m. 28.2.2000, per il tutor. Infine, con riferimento al d.lgs. 345/1999, v'è un rinvio alla disciplina generale e più nello specifico a quella in tema di lavoro notturno, riposi settimanali (v. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit. ed edili confindustria 20.5.2004, cit.), e ferie (cfr. Ccnl edili cooperative 24.5.2004, cit., e gomma e plastica 2.6.2004, cit.).

ccxxxii Il Ccnl istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.

ccxxxiii Cfr. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.

ccxxxiv V. il Ccnl istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.

ccxxxv In tal senso il Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit.

ccxxxvi Cfr. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit., ed il istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.

ccxxxvii V. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.

ccxxxviii Cfr. il Ccnl studi non ordinistici 21.4.2005, cit.

ccxxxix V. il Ccnl istituti socio assistenziali Uneba 27.5.2004, cit.

ccxl I punti di assonanza della disciplina autonoma dell'adipaf, rispetto a quella del didoisofo, riguardano i seguenti profili: 1) computabilità, ai fini della durata massima, di più periodi di apprendistato purché si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorso tra un periodo e l'altro uno superiore ad un anno (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.); 2) il PFI deve essere documento distinto dal contratto di lavoro ed allegato allo stesso, a pena di nullità, unitamente ad una copia del CCNL (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.); per i doveri del datore e dell'apprendista si rinvia agli artt. 11 e 12 della l. 25/1955 (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.); per la retribuzione è prevista la percentualizzazione in luogo del sottoinquadramento (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.). Compete all'apprendista un trattamento di malattia pari al 75% (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.), ovvero al 50% per sei mesi all'anno, nonché un'integrazione del trattamento Inail fino al 100% (verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.); ed infine, per la disciplina del tutor v'è un rinvio al d.m. 28.2.2000 (CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.).

ccxli Cfr. il CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit..

ccxlii V. il CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.

ccxlili V. il CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.

ccxliv Cfr. il CCNL studi non ordinistici 21.4.2005, cit.

ccxlv V. il CCNL terziario confesercenti 2.7.2004, cit., censurato dalla Circ. Min. lav. 40/2004, pag. 2, nonché dalla nota D.G.att. isp. Prot. n. 389 del 12.4.2005, nonché l'accordo Regione Lazio – parti sociale dell'1.4.2005, per il settore del turismo, in G.L., 2005, 17, 18 ss.; in dottrina, v. M. Tiraboschi, Ccnl Commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale, in G.L., 2004, 40, 65 ss., spec. 69 (che ritiene la previsione contrastante con l'art. 39 Cost., nonché col diritto comunitario della concorrenza); v. anche A. Russo – P. Tiraboschi, La riforma Biagi nella contrattazione collettiva, in Contratti & contrattazione collettiva, 2004, 10, 94 ss., spec. 97; Silvestri (La disciplina dell'apprendistato nel periodo transitorio, in G.L., 2004, 43, 25 ss., spec. 27), secondo cui se le Regioni dovessero legiferare ex post nel senso palesato dai CCNL, l'illegittimità sarebbe sanata; in caso contrario permarrrebbe "l'incoerenza" dei contratti; secondo M. Brisciani (La riforma del lavoro nel rinnovo del CCNL terziario, in D.P.L., 2004, 2083 ss., spec. 2085), la procedura vincola solo i datori iscritti alle organizzazioni di categoria.

ccxlvi V. gli artt. 2, co. 3, l. 25/1955, e 21, co. 1, l. 56/1987.

ccxlvii Così, il CCNL imprese portuali 3.3.2005, cit.

ccxlvi Va segnalato che l'Accordo sulle deleghe del d.lgs. 276/2003 per il settore chimico del 28.5.2004 (in G.L., 2004, 24, 60), non contiene una disposizione in tema di apprendistato, ivi dichiarandosi essere in corso trattative per recepire il contenuto del d.lgs. 276/2003, e che in attesa della nuova disciplina si applichi ancora quella ante riforma.

ccxlix V. i CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; edili confindustria del 20.5.2004, cit.; edili artigianato del 1.10.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.

ccl V. il CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica del 2.7.2004, cit., che prevede tre fasce funzionali - temporali, l'ultima delle quali prevede una durata contrattuale pari a 1 anno.

ccli V. il CCNL per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali del 12.3.2004, cit., che colloca il limite massimo a 42 mesi, nonché l'ipotesi di accordo spedizione e trasporto merci e magazzini generali del 29.1.2005, cit., sebbene in tale caso si predispongano solo le linee guida, rinviandosi al futuro la redazione della disciplina dell'istituto. Inoltre, v. il CCNL per i dipendenti degli istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit., l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, che pongono il limite minimo di durata a 32 e quello massimo a 40 mesi (in G.L., 2005, 9, 95), mentre il CCNL per i dipendenti delle imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit., adotta i limiti, minimo di 30 e massimo di 42 mesi.

cclii In tal senso v. l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio del 1.4.2004, cit., (durata massima pari a 4 anni); il CCNL commercio cooperative di consumo del 2.7.2004, cit. (durata minima 36 e massima 48 mesi); il CCNL edili artigianato del 1.10.2004, cit., [diverse durate massime (3 anni, 4,5 anni e 5 anni), a seconda dei gruppi professionali]; i CCNL edili confindustria del 20.5.2004, cit., edili cooperative del 24.5.2004, cit.; edili confapi del 11.6.2004 (in G.L., 2004, 30, 47), gomma e plastica del 2.6.2004, cit. (minimo 3, e massimo 5 anni a seconda delle qualifiche di inquadramento).

ccliii Così i CCNL tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali Confindustria del 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole del 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria, cit. che collocano la durata minima a 42 e quella massima fino a 72 mesi.

ccliv Il CCNL imprese portuali 3.3.2005, cit., colloca la durata minima a 24 e quella massima a 48 mesi, ma il possesso di "laurea coerente" permette di ridurre la durata massima a 24 mesi, mentre se il titolo di laurea è incoerente la durata è pari a 30 mesi; adde, terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.

cclv In tal senso, v. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit., con riferimento ad apprendisti che hanno seguito terapie riabilitative dallo stato di tossicodipendenza, oppure siano seguiti dai servizi sociali, ovvero, siano ex detenuti o ammessi al lavoro all'esterno o in misura alternativa alla detenzione.

cclvi V. i CCNL tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria 24.5.2004, cit.; occhiali del 27.5.2004, cit.

cclvii V. i CCNL tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; edili confindustria del 20.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; edili cooperative del 24.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali del 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole del 8.6.2004, cit.; edili confapi del 11.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; commercio cooperative di consumo del 2.7.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria, cit.; edili artigianato del 1.10.2004, cit.

cclviii La riduzione, pari a 6 mesi, è prevista dai CCNL pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria 24.5.2004, cit.; occhiali 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole del 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca 15.6.2004, cit.

cclix Così i CCNL edili confindustria del 20.5.2004, cit.; edili cooperative del 24.5.2004, cit.; edili confapi del 11.6.2004, cit.

cclx V. l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, cit.

cclxi V. i CCNL per gli istituti socio assistenziali Anaste 25.5.2004, cit.; il CCNL per i dipendenti delle imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.

cclxii La compatibilità è ammessa dal CCNL commercio cooperative di consumo del 2.7.2004, cit., nel caso di part time con durata non inferiore al 60% della prestazione standard; l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, cit., ammette anch'esso il part time se la prestazione oraria non è inferiore ad almeno 25 ore settimanali.

cclxiii V. l'accordo di rinnovo del 12.2.2005 per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali, cit., ed il CCNL imprese portuali 3.3.2005, cit.

cclxiv La contrattazione collettiva sostanzialmente ha utilizzato questo significativo incentivo economico, prevedendo un doppio sottoinquadramento solo per i primi 24 mesi di apprendistato (così l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio del 1.4.2004, cit.); ovvero, un doppio sottoinquadramento per i primi 24 mesi di apprendistato e un sott'inquadramento singolo per quelli successivi (v. accordo di rinnovo per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12.2.2005, cit.). Analogamente, altrove si dispone il doppio sottoinquadramento per la prima metà dell'apprendistato e singolo per la successiva (CCNL commercio cooperative di consumo 2.7.2004, cit.; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.). Altre esperienze hanno attinto all'incentivo ricorrendovi a seconda delle qualifiche di destinazione (v. CCNL edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili cooperative 24.5.2004, cit.; gomma e plastica 2.6.2004, cit.; edili confapi 11.6.2004, cit.), ovvero, del settore contrattuale (CCNL chimici confindustria 28.5.2004, cit.). Unica rimane la previsione di un singolo sott'inquadramento disposta dal CCNL imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero, del 21.3.2005, cit. Sicuramente favorevoli, rispetto alle disposizioni contrattuali citate in esordio, sono quella che prevedono la tripartizione della durata dell'apprendistato per il profilo economico (così i CCNL tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali del 27.5.2004; penne matite e spazzole del 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.), per cui per il primo periodo si prevede un doppio sottoinquadramento, nel secondo un solo sottoinquadramento e nel terzo ed ultimo l'inquadramento nel livello di destinazione (salvo che per gli apprendisti in 2super che avranno il livello di destinazione già dal secondo periodo). Con riferimento al verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit., cit., cit. v'è sia una organizzazione tripartita uguale a quella suvvista, sia bipartita con riferimento all'apprendistato di durata biennale, con un singolo sottoinquadramento per il primo periodo.

cclxv I CCNL che prevedono ancora il trattamento percentualizzato sono: istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit., (90% come percentuale di ingresso; 95% come percentuale finale); edili artigianato del 1.10.2004, cit., (dal 66% iniziale al 90% finale); imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit. (nel caso di contratto con durata pari a 30 mesi si prevede l'85% al primo anno, il 95% al secondo e l'intera retribuzione al terzo; nel caso, invece, di contratto con durata pari a 42 mesi, si prevede l'80% al primo anno, l'85% al secondo e l'intera retribuzione al terzo).

cclxvi V. i CCNL tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.

cclxvii V. i CCNL tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.

cclxviii Il CCNL per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali del 12.3.2004, cit., prevede la corresponsione dell'intera retribuzione per massimo 180 giorni; l'accordo di rinnovo per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12.2.2005, cit., in modo molto più originale prevede l'erogazione di 3 mesi di retribuzione per comparto secco e 4 mesi di retribuzione per comparto a sommatoria. Analogamente bipartita la disciplina recata dal CCNL imprese portuali 3.3.2005, cit., che assicura all'apprendista il trattamento economico normale e un comparto pari a tre mesi per rapporti inferiori a 2 anni e sei mesi per quelli superiori a 2 anni, oltre alla recuperabilità della malattia superiore a due mesi per i contratti di durata

inferiore a 2 anni e superiore a 5 mesi per i contratti che durino più di 2 anni, con prolungamento del contratto per salvaguardare la finalità formativa. Invero, la disposizione lascia un attimo perplessi, in quanto la durata minima dell'apprendistato professionalizzante è comunque almeno pari a due anni, per cui la previsione concernente gli apprendisti che abbiano un contratto di durata minore a due anni rimarrà lettera morta. Per un trattamento identico a quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato, v. anche l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit. Di fatto, però, la mancata precisazione da parte del contratto collettivo circa la disciplina applicabile agli apprendisti con contratto biennale potrebbe rimettere in gioco la disposizione in questione. La maggior parte dei contratti collettivi un'indennità a carico del datore di lavoro in misura percentuale alla normale retribuzione (tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; penne matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.; gomma e plastica 2.6.2004, cit., che fissa anche il comporta, in relazione alla durata del contratto; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004); quest'ultimo contratto prevede che l'apprendista non in prova ha diritto alla carenza contrattuale (al 60% della retribuzione lorda) per 6 eventi morbosi l'anno, e nel caso di ricovero ospedaliero l'indennità copre tutto il periodo di ospedalizzazione per il limite massimo del comporta (180 giorni).

cclxix V. i CCNL edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili cooperative 24.5.2004, cit.; edili confapi 11.6.2004, cit.; edili artigianato del 1.10.2004, cit.; nonché l'ipotesi di accordo spedizione e trasporto merci e magazzini generali del 29.1.2005, cit.

cclxx Cfr. il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit.

cclxxi V. l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit.

cclxxii Cfr. il CCNL edili artigianato del 1.10.2004, cit.

cclxxiii La percentuale di conferma non è uniforme in tutti i contratti collettivi, sebbene tenda a stabilizzarsi tra il 60 ed il 70% dei soggetti assunti in apprendistato, così come il periodo di riferimento non è sempre lo stesso, variando da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 24. Più analiticamente, i CCNL per i dipendenti da aziende farmaceutiche speciali del 12.3.2004, cit., commercio cooperative di consumo del 2.7.2004, cit. e terziario confcommercio e confesercenti, 2.7.2004, cit., richiedono la conferma del 70% degli apprendisti nei 24 mesi precedenti, non computandosi tutti i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non trova applicazione quando, nei 24 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. Come si vede, la previsione è sostanzialmente ricopiata dall'art. 54, co. 3 e 4, d.lgs. 276/2003, relativamente al contratto di inserimento. Stessa percentuale di conferma è prevista nell'ipotesi di accordo spedizione e trasporto merci e magazzini generali del 29.1.2005, cit., sebbene sia minore il periodo di riferimento, che scende a 12 mesi, non computandosi 5 unità non confermate, i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Con riferimento all'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit., la percentuale scende al 66% (2/3) nei 18 mesi precedenti; il CCNL imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit., abbassa ulteriormente la percentuale al 60% nei 24 mesi precedenti; ed infine, il CCNL imprese portuali del 3.3.2005, cit., fissa la soglia di stabilizzazione degli apprendisti al 50% quando il contratto scade nell'anno solare.

cclxxiv V. l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit.; il CCNL imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.; gomma e plastica 2.6.2004, cit.; terziario cooperative di consumo 2.7.2004, cit.

cclxxv I CCNL studi non ordinistici del 21.4.2005, cit., ed edili artigianato del 1.10.2004, cit., prevedono che il PFI sia contenuto in un documento che dovrà essere allegato al contratto, unitamente ad una copia del CCNL, distinto da esso, a pena di nullità.

cclxxvi In tema di visite di idoneità, si prevede l'assoggettamento dell'apprendista minorenni sia alle visite mediche preventive, che a quelle periodiche (CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.) e del maggiorenne, solo alle prime. (imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.).

cclxxvii In materia di orario è prevista l'applicazione agli apprendisti maggiorenni della disciplina generale e a quelli minorenni della l. 977/1967 (CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit., nonché edili confindustria 20.5.2004).

cclxxviii Così come previsto dall'art. 53, co. 2, d.lgs- 276/2003, alcuni contratti collettivi prevedono la computabilità degli apprendisti in deroga al non computo (ipotesi di accordo spedizione e trasporto merci e magazzini generali del 29.1.2005, cit.); limitatamente all'applicazione dei diritti sindacali, v. l'accordo di rinnovo per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12.2.2005, cit.

cclxxx Singolare è l'inversione del principio direttivo sub art. 49, co. 4, lett. c), d.lgs. 276/2003, che prevede l'estinzione automatica del rapporto alla scadenza, salva comunicazione di trasformazione (CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.).

cclxxx V. in tal senso i CCNL tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali del 27.5.2004, cit.; chimici confindustria del 28.5.2004, cit.; penne matite e spazzole del 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria del 2.7.2004, cit.

cclxxxi Cfr. i CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.; terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.

cclxxxii Cfr. il CCNL edili artigianato del 1.10.2004, cit.

cclxxxiii L'impegno è stato quantificato talvolta in 40 ore annuali (CCNL tessili e abbigliamento confindustria del 24.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; calzature confindustria del 18.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; occhiali 27.5.2004, cit.; penne matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca del 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni Confindustria 2.7.2004, cit.), talaltra in 60 ore nel caso di titolo post obbligo o attestato di qualifica idoneo (così CCNL imprese portuali 3.3.2005, cit.), oppure in 80 ore, ma solo in presenza di attestato di qualifica (v. CCNL edili confindustria del 20.5.2004, cit.; edili cooperative del 24.5.2004, cit.; edili confapi del 11.6.2004, cit.; edili artigianato del 1.10.2004, cit.). Inoltre, si segnala l'approccio graduale espresso dal CCNL commercio cooperative di consumo del 2.7.2004, cit., che fissa l'impegno formativo in 120 ore per gli apprendistati che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico; 100 ore in caso di possesso dell'attestato di qualifica; 80 ore per i diplomati e 60 ore per chi possiede il diploma universitario o quello di laurea. Particolare è la previsione del CCNL consorzi di bonifica del 2.7.2004, cit., che non prevede diminuzione, ma riproporzionamento dei contenuti formativi orari in relazione alle qualifiche di destinazione.

cclxxxiv V. l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili cooperative 24.5.2004, cit., pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; Penne, matite e spazzole 8.6.2004, cit. (secondo cui le ore di sicurezza vanno espletate prima); edili confapi 11.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni confindustria 2.7.2004, cit.

cclxxxv Cfr. i CCNL edili artigianato del 1.10.2004, cit.; edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili confapi 11.6.2004; l'accordo di rinnovo per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12.2.2005, cit., che prevede la possibilità di utilizzare le modalità e-learning e on the job

cclxxxvi In merito v. i CCNL edili confindustria del 20.5.2004, cit. ed edili artigianato del 1.10.2004, cit., che confermano le competenze delle scuole edili già possedute in materia di informazione e monitoraggio; di definizione dei percorsi formativi e di individuazione delle modalità di erogazione della formazione, oltre che di formazione dei tutor, orientamento per l'impresa e attestazione e registrazione dell'attività formativa svolta.

cclxxxvii Svolgimento della prova di idoneità al termine dell'apprendistato per il conseguimento della categoria professionale (edili artigianato del 1.10.2004, cit.)

cclxxxviii Cfr. l'accordo sui contratti formativi per il settore energia e petrolio 1.4.2004, cit.; i CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.; edili confindustria 20.5.2004, cit.; edili cooperative 24.5.2004, cit. (che prevede la registrazione sul libretto individuale dei crediti formativi); edili confapi 11.6.2004, cit.

cclxxxix Operano un semplice rinvio al d.m. 28.2.2000 i CCNL edili artigianato del 1.10.2004, cit.; studi non ordinistici 21.4.2005, cit.; tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; il verbale d'intesa alimentari confapi 6.5.2004, cit. Si segnalano per la mancata indicazione del numero massimo di apprendisti per ogni tutor i CCNL tessili e abbigliamento confapi 4.5.2004, cit.; pelli e cuoio confindustria del 21.5.2004, cit.; giocattoli Confindustria del 24.5.2004, cit.; penne, matite e spazzole 8.6.2004, cit.; retifici meccanici da pesca 15.6.2004, cit.; ombrelli e ombrelloni confindustria 2.7.2004, cit.; imprese portuali 3.3.2005, cit.

ccxc Prevedono la costituzione di una commissione per monitorare le esperienze formative aziendali i CCNL istituti socio assistenziali Anaste del 25.5.2004, cit.; imprese servizi pubblici, culturali, turistici, dello sport e del tempo libero del 21.3.2005, cit.; adde l'accordo 31.1.2005 settore terziario, che costituisce speciali commissioni provinciali per vigilare sulla regolarità formale e sostanziale dei contratti con potere di veto se si riscontra la mancanza dei requisiti.

ccxci Se l'azienda ha un'articolazione pluriregionale, competente è l'ente bilaterale nazionale (v. il CCNL terziario confcommercio e confesercenti 2.7.2004, cit.).

ccxcii Per l'illegittimità di tali previsioni v. M. Tiraboschi (Ccnl Commercio: apprendistato e iscrizione all'ente bilaterale, cit., spec. 68) e A. Russo - Tiraboschi P., La riforma Biagi nella contrattazione collettiva, in Contratti & contrattazione collettiva, cit., spec. 97 - 98.

ccxciii V. Vallebona – De Fusco, Apprendistato professionalizzante e parere di conformità degli Enti Bilaterali, in G.L. 2005, 41, 12-13.