

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 8 del 28 ottobre 2008

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

7 ottobre 2008

Risposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'istanza di interpello della Confcommercio

n. 50, Art. 9, d.lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5 ter, d.lgs. n. 276/2003 – applicazione
pag. 3

La cartina dello stato di attuazione dell'apprendistato nelle Regioni

pag. 5

Schema di aggiornamento sullo stato di attuazione dell'apprendistato nella contrattazione collettiva

Maria Teresa Cortese
Paola De Vita

pag. 9

Rassegna ragionata sull'apprendistato

a cura di Adapt

pag. 15

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro di Adapt – Fondazione «Marco Biagi»

www.fmb.unimore.it

Indice A-Z

Voce **Apprendistato**
Approfondimenti e documentazione

a pag. 17

La recente riforma del contratto di apprendistato

a cura di Paola de Vita

Apprendistato professionalizzante Il nuovo quadro legale

di Michele Tiraboschi

La riforma dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel decreto legge n. 112, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, è pienamente operativa. Decisivo, tuttavia, è il ruolo della contrattazione collettiva. Ad essa spetta infatti il compito di definire la nozione di "formazione esclusivamente aziendale" a cui è subordinata l'applicazione della nuova disciplina. Non rileva tuttavia, a questo fine, se detta nozione sia definita attraverso nuove intese collettive, che possono ora essere anche di livello territoriale o aziendale, ovvero sia quella già prevista nei contratti collettivi intervenuti sul quadro normativo preesistente. Nel rispondere positivamente a una istanza di interpello avanzata da Confcommercio, relativamente alla immediata applicabilità della nuova disciplina dell'apprendistato con riferimento alla recente ipotesi di rinnovo del Ccnl del

terziario, il Ministero del lavoro coglie dunque l'occasione per chiarire il senso complessivo della riforma introdotta con la manovra estiva.

La risposta del Ministero assume una importante valenza ricostruttiva soprattutto là dove chiarisce che il decreto legge n. 112 non ha inteso mettere in discussione il modello di apprendistato professionalizzante che sin qui abbiamo conosciuto. Più semplicemente, vengono poste le premesse per la costruzione di un canale di regolazione parallelo – e non alternativo – a quello delineato nell'ambito della riforma Biagi e, successivamente, confermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 50/2005. Tutto ciò in una logica di piena e vera sussidiarietà rispetto alla offerta formativa pubblica che, come noto, si è rivelata complessivamente inadeguata sul piano quantitativo prima ancora che su

(Continua a pagina 2)

All'interno

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

di Dario Nicolini

pag. 4

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

di Sandra D'Agostino

pag. 6

quello, altrettanto critico, della qualità della formazione erogata. Solo un apprendista su cinque riceve oggi una qualche forma di addestramento formale. E ciò anche a causa di un quadro normativo che, a cinque anni dalla entrata in vigore della Legge Biagi, rimane fortemente lacunoso e contraddittorio, anche per l'inerzia di molte regioni. In numerose aree del Paese è così pregiudicata la piena operatività di uno strumento di ingresso nel mondo del lavoro che, pure, potrebbe essere decisivo per sostenere la produttività e incrementare la qualità del lavoro.

Rispetto alle prospettive evolutive della recente riforma, che rende ora immediatamente operative le discipline di interi settori - non solo il commercio ma, per esempio, anche il metalmeccanico e il chimico - l'unico nodo apparentemente problematico restava quello relativo alla nozione di "formazione esclusivamente aziendale". Ma qui è lo stesso decreto legge n. 112 ad aver precisato che saranno i contratti collettivi a definire non solo «i profili formativi», ma anche la stessa «nozione di formazione aziendale». Nozione che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Costituzionale e, ora, dal Ministero, non può essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d'intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso alla offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

È peraltro bene precisare, in questa prospettiva, che la nozione di "formazione aziendale" non andrà necessariamente intesa alla stregua di un percorso di apprendimento rigidamente svolto e organizzato dal datore di lavoro nel ristretto perimetro dei locali aziendali (la c.d. impresa formativa). Piuttosto essa andrà ricostruita come quella formazione governata e progettata dalla azienda anche avvalendosi di strutture, locali e competenze esterne, ovviamente nei limiti di quanto specificheranno i singoli contratti collettivi e senza il ricorso a finanziamenti regionali. Che la valutazione della capacità formativa delle aziende in materia di apprendistato spetti alla con-

trattazione collettiva e non alle Regioni era già stato chiarito dal Ministero del lavoro con risposta a istanza di interpello del 24 marzo 2006 ed era, in realtà, facilmente desumibile già dalla lettera e dalla *ratio* dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276 del 2003, là dove si dispone espressamente il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazio-

ne e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, «anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni». Rispetto ai principi e criteri direttivi del decreto legislativo n. 276 del 2003 la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali risultano pertanto ora vincolati, in caso di formazione esclusivamente aziendale, al solo obbligo di registrazione della formazione nel libretto formativo.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Master in Alto Apprendistato

Le esperienze della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro Adapt - Fondazione Marco Biagi

Sono tre al momento i Master in alto apprendistato avviati da Adapt e dalla Fondazione Marco Biagi con:

Adecco S.p.A.
Gruppo Cremonini S.p.A.
Obiettivo Lavoro S.p.A.

I tre Master si pongono come obiettivo la realizzazione di una figura professionale con alte competenze, studiata per corrispondere alle reali esigenze delle imprese partner. Questi Master rappresentano per Adapt e la Fondazione Marco Biagi una sfida per realizzare il progetto di una Università che individua nell'interazione con il tessuto produttivo il perno necessario per creare percorsi formativi di eccellenza, sul piano della qualità dell'istruzione, ma anche pienamente coerenti con le istanze espresse dal mondo imprenditoriale.

Adecco

L'esperienza si è conclusa da poco, rivelandosi vincente. La figura professionale di riferimento è il **Responsabile di filiale**: un rappresentante dell'impresa che sappia trasmettere ai clienti il patrimonio di competenze e professionalità che questa azienda leader sul mercato testimonia, valorizzandolo attraverso la capacità acquisita durante l'esperienza formativa di districarsi nella disciplina del lavoro, per creare strumenti innovativi idonei a soddisfare le esigenze delle imprese clienti e di tradurle così in opportunità per il mondo del lavoro.

Gruppo Cremonini

L'esperienza, in via di conclusione, si è spostata verso un settore produttivo e di mercato del tutto nuovo. Un'opportunità per creare una figura professionale innovativa che valorizzi, anche in questo contesto, l'apporto fondamentale delle risorse umane, l'**Assistant Manager**: questa figura è destinata a rivestire un ruolo di riferimento all'interno delle singole filiali per le sue capacità di gestione, coordinamento e valorizzazione dei gruppi di lavoro.

Obiettivo Lavoro

È stata attivato un Master in alto apprendistato, con una azienda leader nel settore della somministrazione di personale. L'esperienza mira alla formazione di nuovi **Operatori del mercato del lavoro e operatori di filiale**.

Per informazioni sui Master e per richieste di progettazione consultate il sito www.fmb.unimore.it o scrivete a csmb@unimore.it.

7 ottobre 2008

Risposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'istanza di interpello della Confcommercio n. 50, Art. 9, d.lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5 ter, d.lgs. n. 276/2003 – applicazione.

Con istanza di interpello la Confcommercio ha chiesto di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla applicabilità immediata, per le aziende del Terziario, della previsione di cui all'art. 49, comma 5 ter, del D.L. n. 49/2008, recentemente introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008). Detta previsione stabilisce che *"in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo"*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

È opportuno anzitutto ricordare che il Legislatore, all'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto che *"la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale"* nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: *"la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali"* e *"la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate"*.

La difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il Legislatore ad introdurre con D.L. n. 35/2005 (conv. da L. n. 80/2005), un comma 5 bis, all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo il quale *"fino all'approvazione della Legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*. Come anche chiarito con risposta ad interpello n. 14/2008, è dunque possibile – qualora manchi una disciplina regionale del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta disciplina non risulti applicabile in quanto non contempla de-

terminati profili formativi o mansioni – stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel CCNL di cui all'art. 49, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003.

La volontà del Legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale, trova ora un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5 ter dell'art. 49, introdotto dal D.L. n. 112/2008.

La previsione, senza modificare l'impianto normativo preesistente, introduce dunque un "canale parallelo" a quelli descritti. Ai sensi del citato comma 5 ter, è infatti il contratto collettivo, di ogni livello, a dettare la nozione di formazione interna; formazione che può risolversi in attività anche "fisicamente" esterne all'azienda, purché sia quest'ultima a dirigerne lo svolgimento e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. In forza del dettato normativo è dunque la contrattazione collettiva a definire e disciplinare la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Cost. con sent. n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d'intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

La previsione di cui al comma 5 ter è peraltro da considerarsi immediatamente operativa, anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo.

Nel caso di specie, nell'accordo per il rinnovo del CCNL del Terziario siglato il 17 luglio scorso, le parti hanno concordato (art. 60, Dichiarazione a verbale n. 1) l'istituzione di una Commissione Paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dal succitato comma 5 ter e, in attesa delle determinazioni della Commissione Paritetica, il CCNL conferma, anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi definiti nel Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002.

I contenuti del citato CCNL appaiono dunque in linea con i principi espressi dal comma 5 ter dell'art. 49, secondo il quale è rimessa alle parti sociali anche la facoltà di derogare ai principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dello stesso art. 49.

In tal senso la Confcommercio chiede peraltro se, nei casi di formazione esclusivamente aziendale:

- la presenza e l'individuazione nominativa del tutor aziendale continui ad essere obbligatoria;

- il piano di formazione individuale – predisposto dall’Azienda sulla base dei profili Isfol – debba rispondere a particolari requisiti di forma;

- l’erogazione della formazione possa avvenire in ambito aziendale anche in modalità e-learning (per alcuni moduli), oltre che in aula e “on the job”;

- la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, possa avvenire mediante supporti informatici e fogli firma.

Al riguardo, nell’auspicare comunque che la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali disciplinino nel

dettaglio la formazione aziendale, va evidenziato che detta disciplina, secondo quanto specificato dal Legislatore, dovrà comunque e necessariamente determinare, per ciascun profilo formativo, “la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Paolo Pennesi)

L’evoluzione dell’apprendistato alla luce della legge 133 del 2008

di Dario Nicolini

Va innanzitutto chiarito che la normativa di cui ci accingiamo a parlare è inserita nel più ampio contesto di un decreto legge, convertito nella l. n. 133/2008 che tocca e disciplina molti temi, anche assai eterogenei. Il testo normativo ha il pregio di una grande concretezza ed è ispirato alla volontà, tra l’altro, di apportare significative semplificazioni rispetto agli adempimenti amministrativi, burocratici e gestionali a carico delle aziende, degli enti e dei cittadini.

Soffermando ora la nostra attenzione sulle norme di carattere giuridico, possiamo notare che con il d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008, si è voluti evidentemente ripartire dalla riforma Biagi, per riprendere quel percorso e svilupparlo ulteriormente, allo scopo soprattutto di mettere a disposizione degli utenti strumenti adeguati rispetto alle mutate esigenze di mercati sempre più aperti alla concorrenza. Considerazioni queste che si ritrovano tutte leggendo, in particolare, l’art. 41, dedicato esclusivamente alla disciplina del contratto di apprendistato. Un solo articolo che introduce, in poche righe, novità di assoluto rilievo.

Ma, prima di entrare nel merito di tali innovazioni, è bene ricordare che il contratto di apprendistato è oramai diventato, nei fatti, una via assai frequente, quasi privilegiata, di ingresso nel mondo del lavoro.

Nel settore del Credito, ad esempio, la quasi totalità delle assunzioni di giovani, diplomati e laureati, si realizza attraverso tale tipologia contrattuale. Un istituto a suo tempo a lungo contrastato dalle organizzazioni sindacali – che sembrava non riuscissero a scollarsi di dosso i condizionamenti negativi che originavano dal “vecchio” apprendistato (la cui normativa risale al 1955) – ma che poi, in pochi anni, ha avuto uno sviluppo straordinario. Tanto che, sempre guardando al settore del Credito, le Parti Sociali, in occasione dell’ultimo rinnovo del Ccnl dell’8 dicembre 2007, hanno convenuto di apportare ulteriori miglioramenti alla normativa contrattuale nazionale, nell’intento soprattutto di favorire un’occupazione di qualità, considerato che, nel settore, le assunzioni di apprendisti riguardano, per la maggioranza, giovani laureati.

In estrema sintesi, tali miglioramenti contrattuali consistono:

- nell’inquadramento iniziale non più a due ma a un solo livello

retributivo inferiore rispetto a quello di arrivo;

- nel trattamento economico; infatti, trascorsi i primi diciotto mesi dall’avvio dell’apprendistato, l’interessato avrà già diritto al trattamento corrispondente a quello che gli spetterà al momento della conferma in via definitiva.

Se si pensa ai forti pregiudizi dai quali si è partiti non molti anni fa, di strada se ne è fatta, e tanta davvero.

Il testo normativo ha il pregio di una grande concretezza ed è ispirato alla volontà, tra l’altro, di apportare significative semplificazioni rispetto agli adempimenti amministrativi, burocratici e gestionali a carico delle aziende, degli enti e dei cittadini

E’ dunque in un contesto evolutivo, maturato sui tavoli della contrattazione collettiva, che si inseriscono le innovazioni apportate dal nuovo quadro normativo.

Le innovazioni in questione non sono particolarmente numerose, ma sono di portata

molto significativa. Vanno tutte infatti nella direzione di garantire maggiore flessibilità all’istituto dell’apprendistato, in particolare demandando alla contrattazione collettiva prerogative che, nel precedente quadro normativo, facevano capo alle Regioni.

Vediamo ora, una per una, in mo-

do analitico, le novità apportate dalla nuova legge.

Viene innanzitutto abolita la clausola che legava il contratto di apprendistato ad una durata minima, pari a due anni. Il che consente alla contrattazione collettiva discrezionalità di decisione anche in ordine a tale aspetto, con un duplice effetto:

- da un lato, consentire alle Parti Sociali di calibrare meglio le proprie decisioni in materia, avendo maggiori possibilità di attenzione alle esigenze organizzative e produttive delle aziende;
- d'altro canto, permettere di tenere conto realisticamente della rapida evoluzione che l'istituto dell'apprendistato, anche in sede

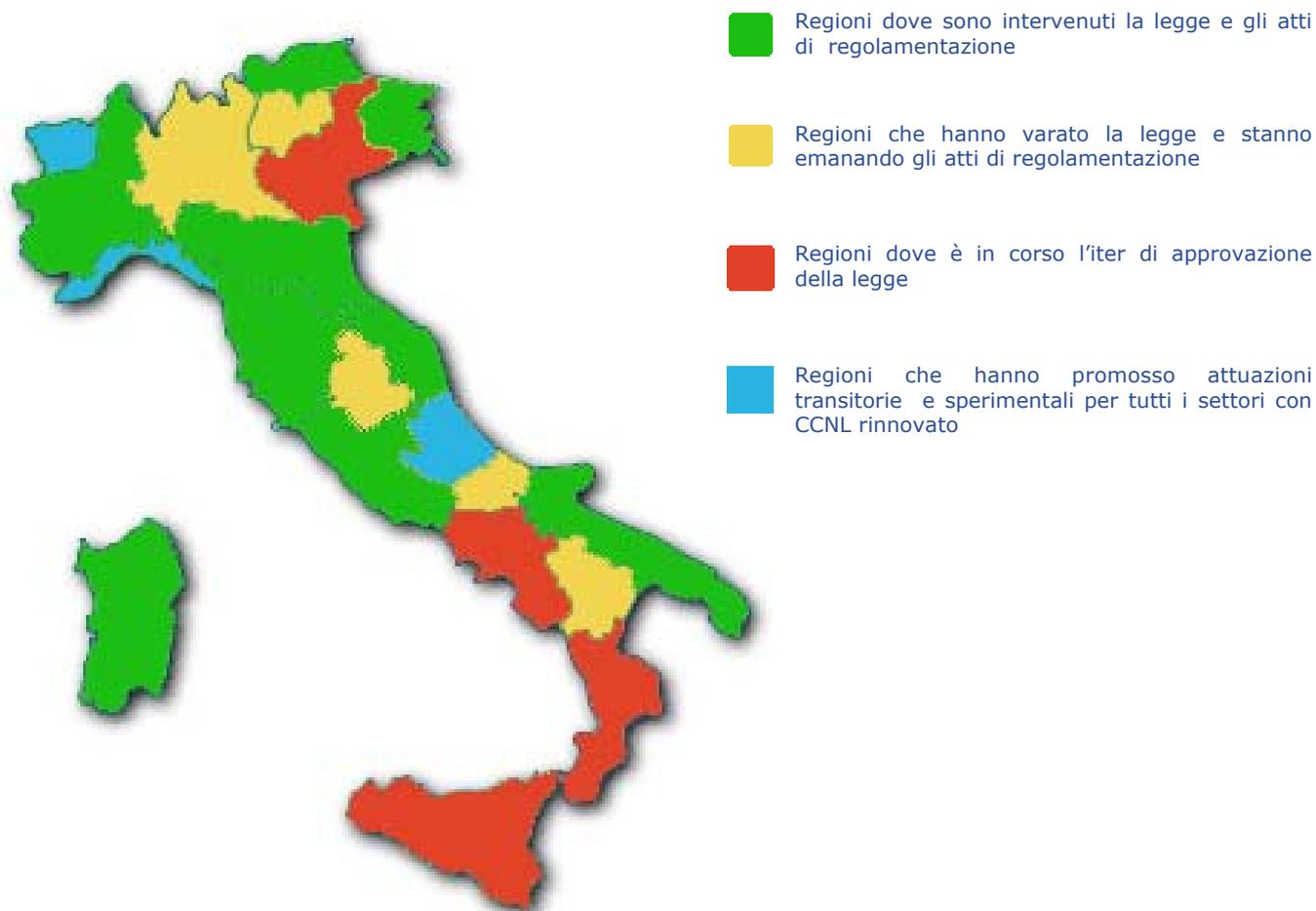
di contrattazione collettiva, di per sé ha fatto registrare.

Altra innovazione destinata a semplificare e velocizzare alcuni iter burocratici che si sono, nel tempo, dimostrati veri e propri ostacoli operativi, è quella relativa alla previsione secondo la quale, in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, ovvero agli enti bilaterali. Verificandosi tale ipotesi, si prevede dunque che i contratti collettivi o gli enti bilaterali definiscano la nozione di formazione aziendale e determinino, per ciascun profilo

formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali nonché la registrazione del libretto formativo. Non si può che apprezzare il contenuto di questa norma che, in coerenza anche con gli impegni in materia assunti dalle Parti Sociali e dal Governo in sede di Protocollo del 23 luglio 2007, consente di superare un'impasse in cui, per determinate situazioni, gli operatori si sono imbattuti quando si sono dovuti confrontare con competenze precedentemente affidate alle Regioni e con le rispettive normative, talvolta ispirate a principi e criteri

(Continua a pagina 6)

La regolamentazione nelle Regioni italiane



(Continua da pagina 5)

differenti fra loro.

Significative infine le novità anche sul fronte del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. La l. n. 113/2008:

- prevede infatti, sempre nell'ottica di superare difficoltà di ordine burocratico-amministrativo, che, in assenza di regolamenti regionali, l'attivazione dell'apprendistato ad alta formazione sia rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative;
- colma poi un'altra lacuna normativa stabilendo che il contratto di apprendistato ad alta formazione può valere anche per il conseguimento di un dottorato di ricerca.

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

Mi pare opportuno chiudere queste brevi riflessioni esprimendo infine la convinzione che possa considerarsi così del tutto superata la tendenza a classificare l'apprendistato tra le forme di lavoro precario, anche in relazione al fatto che le Aziende, sempre più spesso, attribuiscono a questa forma contrattuale valenza di importante investimento tanto da portare con sé un impegno forte sul fronte della formazione, impegno che in alcuni casi supera anche le misure previste dalla legge. Considerazione che si rafforza se si pensa che nella maggioranza dei casi – oltre il 90%, per citare ancora l'esempio nel settore del Credito – i giovani apprendisti vengono confermati in servizio in via definitiva, talvolta anche prima della scadenza contrattuale.

Dario Nicolini

*Docente della Teaching Faculty
Scuola di Alta formazione
in Relazioni industriali e di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi*

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

di Sandra D'Agostino

Nell'ambito della l. n. 133, del 6 agosto 2008, di conversione del d.l. n. 112/2008, si introduce una nuova riforma del contratto di apprendistato: si tratta della terza riforma significativa in poco più di dieci anni. Le modifiche proposte nell'art. 23 operano con riferimento alle due tipologie di apprendistato definite dagli artt. 49 e 50 dal d.lgs. n. 276/2003; tuttavia, mentre rispetto all'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione la portata dell'intervento riformatore appare alquanto limitata, per l'apprendistato professionalizzante l'intervento risulta sostanziale.

Con le novità apportate in particolare dall'art. 23, comma 2, della legge citata si consente alle imprese che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante di optare per una formazione esclusivamente aziendale e quindi di applicare integralmente una disciplina che fa capo ad accordi fra le parti sociali; in tal modo si istituisce un canale regolamentare che si colloca al di fuori del ruolo delle Regioni in materia. Infatti, anche se il nuovo comma 5-ter si aggiunge ai precedenti commi 5 e 5-bis dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 senza cancellarli, di fatto si introduce (e non più solo in via sussidiaria) una modalità alternativa a quella regionale di determinazione dei "profili formativi" dell'apprendistato professionalizzante; pertanto, con riferimento a quelle imprese che sceglieranno una formazione esclusivamente aziendale verrà a cadere la vigenza delle regolamentazioni regionali.

La questione del rispetto o meno della ripartizione di competenze fra i due soggetti istituzionali nell'operare tale modifica richiede ben altre analisi; certamente si paventa il rischio che si apra una nuova fase di conflitto fra i poteri istituzionali in merito alla disciplina

dell'apprendistato, che creerebbe ulteriori difficoltà all'utilizzo dello strumento da parte delle imprese.

Il presente contributo vuole però confrontarsi con la strategia di fondo che "anima" le modifiche proposte alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.

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

L'attribuzione alla singola impresa della facoltà di decidere, al di fuori di ogni vincolo, se rivolgersi al canale della formazione regolata dalle Regioni – che pure non escludono la possibilità di erogare una parte della formazione all'interno, generalmente nel caso di possesso di determinati requisiti di capacità formativa – oppure realizzare interamente all'interno la formazione aziendale all'ombra di una regolamentazione definita dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, è evidentemente finalizzata a produrre una situazione di concorrenzialità fra i due sistemi: quello pubblico e quello privato bilaterale. Questa possibilità, che potrebbe certamente determinare una crescita della qualità della formazione erogata agli apprendisti, allo stesso tempo contiene il rischio che si ingeneri una concorrenzialità al ribasso, improntata alla scelta di quella regolamentazione meno "invasiva", che garan-

tisca il più ampio ricorso ad una formazione solo non formale, *on the job*, svuotando di fatto la finalità formativa dello strumento.

Infatti, la normativa vigente alla luce delle integrazioni apportate dalla l. n. 133 non prescrive alcuna certificazione finale di competenze o di qualifica da conseguire al termine dell'apprendistato professionalizzante, ma fa riferimento solo ad un riconoscimento della qualifica a fini contrattuali. Inoltre, si affida l'elaborazione di ciascun profilo formativo esclusivamente alle parti sociali. C'è quindi il rischio che questi vengano definiti al di fuori del costituendo sistema nazionale degli standard minimi collegato con il Quadro Europeo delle Qualifiche e senza punti di contatto con gli esistenti sistemi regionali di certificazione. A leggere le ultime indicazioni dell'Unione europea sugli Aiuti di Stato approvati senza bisogno di passare attraverso atto di notifica, la formazione in apprendistato così definita, sganciata dal rilascio di qualsiasi certificazione formale trasferibile in altri contesti, dovrebbe rientrare nel regime con agevolazioni ridotte (massimo del 25%), in quanto formazione "specificata" ai bisogni della singola impresa.

La previsione del comma 2 dell'art. 23 opera una pressoché totale delega di funzioni alle parti sociali sulla regolamentazione della formazione "aziendale" senza previsione di alcun criterio direttivo; per effetto dell'abrogazione dell'art. 49, comma 5, anche quei principi che erano stati posti a indirizzo dell'opera di regolamentazione da parte di Regioni e Province Autonome vengono meno. Per cui, ad esempio, cade ogni vincolo in termini di durata minima annua di formazione, o di erogazione di una formazione con caratteri di "formalità"; e cadono anche altri aspetti sostanziali in termini di efficacia della formazione, quali ad esempio quelli legati alla previsione della presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Non è chiaro dalla norma se gli accordi che dovranno definire la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di opzione per una formazione esclusivamente aziendale siano solo

quelli stipulati *de quo*; in questo caso si aprirebbe una fase di attuazione progressiva, che richiederebbe alcuni anni per una piena implementazione. Ci si interroga, ad esempio, sulla legittimità di quelle assunzioni in apprendistato professionalizzante con contratti di durata inferiore ai due anni come forma di lavoro stagionale effettuate ai sensi di contratti collettivi in vigore, stipulati precedentemente all'entrata in vigore del decreto legge, che hanno anticipato alcune parti della nuova disciplina (sono stati segnalati casi di questo tipo). Del resto, in attuazione dell'art. 49, comma 5-bis, in via surrogatoria, quasi tutti i contratti collettivi stipulati negli ultimi anni si sono attrezzati a definire una regolamentazione piena dell'apprendistato professionalizzante, che consentisse di far partire le assunzioni ad esempio in quei territori - come la Lombardia, che è la prima regione per numero di apprendisti occupati - dove ancora manca una regolamentazione.

Proprio l'esperienza già fatta in relazione alla facoltà accordata dalla l. n. 80/2005 alla contratta-

zione collettiva di regolamentare l'apprendistato professionalizzante ha messo in luce le debolezze degli attori sociali nell'elaborare autonomamente una disciplina della formazione in apprendistato, per cui:

- talora gli accordi si limitano a riproporre il testo dell'art. 49, senza normare gli aspetti demandati alla contrattazione; non è infrequente neppure la riproposizione di norme abrogate, ad esempio in relazione alla durata della formazione formale e alla possibili riduzioni in presenza di titoli di studio idonei;
- nella definizione di formazione formale generalmente si ricomprende a pieno titolo la formazione erogata con modalità *on the job*, ovvero con una modalità che viene ricondotta in sede europea esclusivamente alla formazione non formale;
- i profili formativi che vengono allegati agli accordi talora contengono solo una lista delle principali attività/mansioni attribuite ad un dato ruolo professionale, senza indicazioni formative utili per imprese che devono predi-

Novità editoriali 2009

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di Michele Tiraboschi

con la collaborazione di Giuliano Cazzola, Pierluigi Rausei, Francesco Verbaro
Editore Giuffrè, 2009

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse al completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operative necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore allo 02/38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo: vendite@giuffre.it.

sporre i piani formativi individuali; in altri casi, si rinvia a profili emanati dall'Isfol, che però ha operato congiuntamente ai rappresentanti dei settori solo con riferimento ad alcuni ambiti;

- generalmente si accorda a qualsiasi impresa la facoltà di erogare la formazione all'interno; quando si introducono requisiti di "capacità formativa", questi vengono individuati in modo generico e di fatto sono rinvenibili in pressoché tutte le imprese.

Proprio per le tante debolezze di molti accordi fino ad ora stipulati negli scorsi anni gli operatori del mercato del lavoro si sono spesso domandati se alcuni contratti potessero essere considerati "sufficienti" a definire una regolamentazione surrogatoria, vista la mancata individuazione di elementi strategici. Si aggiunga che il rinvio operato dall'art. 23, comma 2, della l. n. 133/2008 tira in ballo accordi fra le parti sottoscritti a vari livelli: nazionale, territoriale, aziendale ma anche in seno agli enti bilaterali: in un Paese come il nostro, dove solo i contratti a livello nazionale si aggirano almeno su un paio di centinaia, si apre la strada ad una moltiplicazione delle regolamentazioni che mal si concilia con la richiesta di maggiore omogeneità in materia di apprendistato professionalizzante che è venuta in passato da tutto il mondo produttivo.

Per perseguire il rilancio del ruolo degli enti bilaterali e delle parti sociali nell'ambito delle politiche del lavoro, anche come strumento per avviare una adeguata politica della formazione lungo tutto l'arco della vita che favorisca e mantenga l'occupabilità degli individui, sembra invece utile esaminare l'esperienza di altri Paesi in questa direzione.

Ad esempio, nel gennaio 2008 il Ministero per l'Innovazione, l'Università e la Formazione del Regno Unito ha reso nota la strategia per il futuro dell'Apprendistato pubblicando il paper *World-class Apprenticeships: unlocking talent, building skills for all* (reperibile sul sito del Ministero, www.dius.gov.uk). Il documento scaturisce dalla condivisione della necessità di un rilancio di questa forma contrattuale per la crescita

delle competenze nell'economia.

Il sistema britannico dell'apprendistato attribuisce un ruolo centrale ai *Sectors Skills Council* (SSC), organismi di settore che hanno finalità analoghe a quelle previste per gli enti bilaterali in Italia (sono organizzazioni settoriali, a conduzione imprenditoriale ma che coinvolgono attivamente anche i sindacati dei lavoratori oltre ad altre organizzazioni professionali, che operano sulla base di una licenza del Governo con l'obiettivo di sviluppare le competenze della forza lavoro e la competitività dei sistemi produttivi settoriali. I SSC sono complessivamente 25 per tutto il Regno Unito, dal 1° aprile 2008 riuniti nell'Alleanza dei SSC). Ai SSC è demandato il compito di definire le modalità attuative della formazione in apprendistato elaborando progetti-quadro specifici di settore sulla base di un unico vincolo previsto a livello centrale ovvero: consentire agli apprendisti l'acquisizione di una serie di certificazioni (un Technical Certificate, ossia una certificazione di competenze specifiche settoriali di tipo teorico o teorico-applicativo; una qualifica professionale di livello 2 o 3 secondo il sistema nazionale delle qualifiche; una certificazione di competenze di base), individuate dagli stessi SSC fra quelle più adeguate ai bisogni delle imprese, preventivamente co-progettate e approvate dall'Autorità nazionale per le Qualifiche. Non esistono altri vincoli in termini di durata del contratto o di durata della formazione o di luoghi in cui effettuare la formazione.

Un sistema così flessibile (sul quale - ci si rende conto - andrebbe detto di più, ma ciò non è possibile nell'economia del contributo) si regge grazie ad una impalcatura forte rappresentata dal sistema nazionale di certificazione, che rende reale, verificabile e aggiornato rispetto all'evoluzione del sistema economico, quell'insieme di certificazioni che devono essere conseguite, consentendo di misurare gli esiti della formazione.

Fra gli obiettivi di riforma preannunciati nel gennaio 2008 dal Governo inglese per il rilancio dell'apprendistato e per consentire ad una maggiore quantità di giovani che entrano in apprendistato di

Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una *newsletter* settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia **d o c u m e n t a z i o n e** internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazione di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una *newsletter* di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: csmb@unimore.it, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

completare il percorso (in Gran Bretagna sono circa 180 mila i giovani che entrano annualmente in apprendistato di cui appena il 24% completa il percorso), c'è quello dell'introduzione di un volume minimo di formazione *off-the-job*, erogata all'esterno delle imprese. Inoltre, la strategia del Governo punta ad attivare un insieme di servizi nazionali a supporto delle aziende, degli apprendisti, degli enti di formazione, degli stessi SSC che già operano per supportare le imprese affiliate. Nasce quindi l'idea di un *National Apprenticeship Service* (NAS), con una forza in campo dedicata, uno staff adeguato sul territorio a livello anche sub-regionale.

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

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

Quella italiana è quasi del tutto concentrata sulle agevolazioni contributive per le imprese e la riduzione dei contributi obbligatori sul lavoro per gli apprendisti; nel 2006 la spesa complessiva per l'apprendistato pari a oltre due miliardi di euro è stata dedicata per il 93,8% alla copertura delle sottocontribuzioni e la quota restante è andata per le attività formative (cfr. MEF, *Relazione generale sulla situazione economica del Paese*, 2007). Si è avvertita in questi anni la mancanza di una politica di accompagnamento a livello nazionale e territoriale delle varie riforme dell'apprendistato che si sono succedute, che avrebbe aiutato a trovare risposte valide e omogenee ai tanti dubbi e quesiti sollevati da ultimo in sede di applicazione del d.lgs. n.

276/2003; un presidio centrale che certamente avrebbe fra i suoi compiti strategici quello del monitoraggio del sistema, ma in grado anche di individuare codici di condotta e linee di azione, segnalare buone pratiche, suggerire soluzioni, esprimere pareri sui casi singoli ma anche istruire interPELLI per i dubbi che richiedono risposte autorevoli dei soggetti istituzionali. Ci si chiede quindi se per rilanciare il ruolo delle parti sociali e degli enti bilaterali non possa essere utile anche per il nostro Paese identificare un presidio con carattere di terzietà, che sottoponga a verifica preventiva gli accordi in

modo da attivare quella concorrenzialità positiva sulla qualità della formazione nei confronti delle regolamentazioni regionali, ma anche a garanzia dell'ingente investimento pubblico in materia di apprendistato. Vi è oltretutto un aspetto molto delicato rispetto al quale non si può abbassare la guardia, e riguarda proprio il rischio che, nello slancio di una regolamentazione dell'apprendistato con scarsi presidi a livello nazionale, non si incappi poi in una censura da parte dell'Unione Europea.

Sandra D'Agostino
Ricercatore Isfol

Schema di aggiornamento sullo stato di attuazione dell'apprendistato nella contrattazione collettiva

a cura di Maria Teresa Cortese e Paola De Vita

Con il presente schema si intende descrivere lo stato di attuazione del contratto di apprendistato nella contrattazione collettiva, segnalando in modo particolare i contratti che più di recente hanno disciplinato l'istituto.

In particolare, il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto per i dipendenti delle aziende artigiane dell'acconciatura, dell'estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio e piercing del 7 luglio 2008 è stato uno dei primi contratti che ha disciplinato l'apprendistato e si rinvia, per ulteriori approfondimenti, al sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, invece, si presentano, qui di seguito, i contenuti dei principali Ccnl disciplinanti il contratto di apprendistato e si rinvia, per ulteriori approfondimenti, al sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*.

OMBRELLI E OMBRELLONI (industria) 18 settembre 2008

Si confermano i contenuti dell'accordo del 2006 e, con riguardo alla formazione, si prevede che la funzione di tutore può essere svolta anche da una sola

persona, anche in presenza di una pluralità di apprendisti.

EDILIZIA ARTIGIANATO 23 luglio 2008

Sotto la dizione di regolamentazione nazionale dell'apprendistato professionalizzante si stabilisce che le parti concordano di demandare al Formedil nazionale la determinazione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzate, entro il 31 dicembre 2008.

Si stabilisce anche, da un punto di vista retributivo, che, in nessun caso, la retribuzione per l'apprendista può superare la retribuzione globale minima di un lavoratore con qualifica di II livello.

TERZIARIO (distribuzione e servizi) 18 luglio 2008

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl del Terziario che interessa oltre 2 milioni di lavoratori, sottoscritto, per ora, solo da Cisl e Uil, riporta, tra i punti fondamentali, alcune modifiche relative al contratto di apprendistato.

In particolare, è stato previsto l'innalzamento della percentuale di stabilizzazione dal 70% all'80% ed il riconoscimento dell'assistenza e della previdenza integrativa in cambio di una maturazione differita dei permessi solo per i nuovi assunti. Per gli aspetti economici

l'intesa prevede un incremento lordo medio di 150 euro al IV livello da riproporzionare.

COMMERCIO 17 luglio 2008

Il rinnovo contrattuale in questione ha previsto la corresponsione di arretrati relativamente al periodo febbraio 2008 e aprile 2008. Nel caso degli apprendisti la retribuzione da prendere a riferimento è determinata come segue: ad un apprendista che svolge il suo apprendistato per tutto il 2008 per il raggiungimento della qualifica del III livello, che era retribuito come V livello fino a maggio e IV livello da giugno, spetta un trattamento retributivo riproporzionato.

TESSILE (Confapi) 8 Luglio 2008

Le parti contrattuali ribadiscono che, attraverso il proprio ente bilaterale, intendono concorrere alla definizione dei profili formativi, dei contenuti della formazione e degli standard di competenza.

GIOCATTOLE (industrie) 10 luglio 2008

Nell'ipotesi di rinnovo del Ccnl sottoscritto in data 24 maggio 2004, in merito all'apprendistato professionalizzante è stabilito che, in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, spetta all'apprendista operaio e all'apprendista impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'Inps pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 85 per il lavoratore operaio.

CALZATURE (industrie)

2 luglio 2008

Il contratto, applicato a 6.450 imprese e ad oltre 88.600 addetti del settore, produce effetti dal 1° aprile 2008 e tra le novità prevede modifiche alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, per il quale è stabilito che, in caso di malattia e infortunio, il trattamento economico è pari a quello spettante ai lavoratori qualificati. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante spetta alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale. Le parti concordano di fare riferimento ai profili formativi elaborati dall'Isfo con le parti sociali.

PELLETERIE (industrie)

1° luglio 2008

L'intesa per il rinnovo del Ccnl del settore ha previsto, per i 27 mila lavoratori, un aumento salariale che oscilla tra 91,49 e 96,51 euro con la corresponsione *una tantum* di 114 euro a copertura del periodo aprile-giugno 2008. Vanno segnalati, tra i risultati conseguiti, la parificazione del trattamento economico di malattia degli apprendisti con operai ed impiegati e il pagamento al 100% delle ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro ai lavoratori mandati occasionalmente in trasferta. È riconosciuta una riduzione fino a 6 mesi della durata del contratto di apprendistato per quegli apprendisti che abbiano svolto presso la stessa azienda uno stage di pari durata. Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato sempre che riguardi lo svolgimento

delle medesime mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Si stabilisce che saranno computati anche i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

EDILIZIA piccole e medie imprese (Confapi) 1° luglio 2008

Le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: massimo 3 anni;
- b) apprendistato professionalizzante: qualifiche finali del secondo livello: massimo 3 anni; qualifiche finali del terzo livello: massimo 4 anni; qualifiche finali dal quarto livello: massimo 5 anni;
- c) apprendistato per l'alta formazione: da definirsi a seguito dell'emanazione della relativa norma di attuazione.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue (ridotte a 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere).

La durata della formazione per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione è di 240 ore annue.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Inquadramento e trattamento economico:

a) apprendistato professionalizzante: un livello inferiore a quello della categoria per il quale è finalizzato il relativo contratto; in caso di primo inserimento lavorativo nel settore:

- I livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del I e II livello;
- II livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del IV livello;
- III livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del V livello;
- b) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: fino ad un massimo di due livelli inferiori rispetto alla categoria per la quale è finalizzato l'apprendistato (disposizione di legge).

Per l'apprendistato professionalizzante (sempre nell'ipotesi di primo inserimento) raggiunta la metà del percorso del periodo di apprendistato all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione (con esclusione dell'apprendistato finalizzato al conseguimento del II livello). Il numero complessivo di apprendisti

I Dossier ADAPT-CSMB

I numeri precedenti sul tema dell'apprendistato



7 dicembre 2007, n. 34

L'apprendistato professionalizzante nel settore del credito

a cura dell'Associazione Bancaria Italiana

11 ottobre 2007, n. 30

Il rebus dell'apprendistato professionalizzante

a cura di Sandra D'Agostino e Paola De Vita

Allegato al Dossier n. 30

L'apprendistato nel quadro regionale e nella contrattazione collettiva

a cura della Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro ADAPT - Fondazione Marco Biagi

4 giugno 2007, n. 20

La sfida dell'alto apprendistato

a cura di Paola De Vita e Patrizia Tiraboschi

Al sito www.fmb.unimore.it l'archivio completo dal 2006 a oggi

da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

EDILIZIA 18 giugno 2008

Prestazioni aggiuntive riconosciute agli apprendisti: con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

N.B. Le parti concordano di demandare al Formedil nazionale l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2008, dei profili per l'apprendistato professionalizzante. Nelle more, si conferma che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante può essere adottato, oltre che con riferimento ai profili di cui all'accordo nazionale del 31 maggio 2005, anche per profili di carattere generale, benché non espressamente previsti nel documento Isfol relativo all'edilizia quali, a titolo esemplificativo, le figure del profilo amministrativo.

ARTIGIANATO-ODONTOTECNICI

18 giugno 2008

Si stabilisce che il periodo di prova ha durata di 6 settimane. I periodi di servizio prestati presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto purché non siano separati da periodi superiori ad un anno e purché riguardino la medesima attività. Formazione: 120 ore medie annue retribuite. Profili

formativi: la definizione dei profili formativi compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale. Le OO.SS. tuttavia ribadiscono che attraverso l'OBN-PELL settoriale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza. Le parti stipulanti il presente contratto convengono che si incontreranno il 31 dicembre 2008 per disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante.

TESSILE ABBIGLIAMENTO

11 giugno 2008

Le organizzazioni di categoria stipulanti il contratto precisano che, attraverso l'ente bilaterale, intendono concorrere alla definizione dei profili formativi, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

LEGNO E ARREDAMENTO

28 maggio 2008

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 80 per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati può assumere 3 apprendisti.

OREFICERIA ARTIGIANATO

29 maggio 2008

Malattia: è prevista un'indennità sostitutiva pari al 45% dal 1° al 20° giorno e del 30% dal 21° al 180° giorno; infortunio: deve essere garantito il 100% della retribuzione;

ferie: per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni 30 giorni di calendario e per gli apprendisti di età superiore a 16 anni il medesimo periodo previsto per gli operai;

gratifica natalizia: pari a 173 ore di retribuzione per gli apprendisti di età superiore ai 15 anni e pari a 152 ore per quelli di età inferiore ai 15 anni;

insegnamento complementare: 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi di formazione.

Le parti, con l'Accordo di rinnovo del 7 ottobre 1998 hanno disposto l'elevazione dell'età di assunzione fino al compimento del 29° anno di età per particolari figure. Fermo restando la durata del rapporto pari a 5 anni, il calcolo della retribuzione da corrispondere agli apprendisti di età compresa fra i 24 e i 26 anni avviene mediante l'applicazione delle seguenti percentuali, alla paga base e contingenza del IV livello: I semestre, 80%; II semestre, 87%; III semestre, 90%.

Al termine dell'apprendistato l'inquadramento avviene all'interno del livello.

PENNE MATITE E SPAZZOLE

21 maggio 2008

Formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 40 ore per il caso di apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo.

OCCHIALERIA

E PULITINTOLAVANDERIE

30 aprile 2008

Si stabilisce anche in questo contratto di tener conto dei periodi di apprendistato svolti presso gli altri datori di lavoro. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato svolti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in base al periodo di apprendistato da svolgere. Si stabilisce inoltre che la capacità formativa interna dell'impresa è attestata dal datore di lavoro in sede di determinazione del piano formativo individuale e comunicata all'Organismo Bilaterale dell'Artigianato, settore tessile abbigliamento e moda.

SETTORE ARTIGIANATO CERAMICA

29 aprile 2008

In questo contratto stipulato il 29 aprile 2008 appare buona anche la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante. Infatti il contratto in questione viene articolato in tre gruppi della durata di 3, 4 e 5 anni, ciascuno dei quali retribuito inizialmente al 70% fino al 100% nell'ultimo semestre. Viene precisato che in ogni caso si tratta di una soluzione provvisoria fino all'adozione di un accordo interconfederale.

CHIMICA GOMMA PLASTICA VETRO

19 febbraio 2008

Il contratto di apprendistato è articolato su tre gruppi di 3, 4 e 5 anni, ciascuno dei quali retribuito inizialmente al 70% fino al 100% nell'ultimo semestre. All'interno del contratto sono stati approvati i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. Ulteriori profili saranno identificati da una commissione tecnica paritetica.

PANIFICAZIONE ALIMENTARISTI

24 gennaio 2008

Si stabilisce che il piano formativo individuale può essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'azienda, tramite il tutor. Le parti si danno atto che l'apprendistato nel settore dell'artigianato ha rappresentato un canale unico e speciale di trasmissione delle competenze e si tratta di uno strumento strategico per garantire una occupazione stabile e duratura. Le parti si incontreranno entro 90 giorni per disciplinare il contratto di apprendistato di alta formazione.

PELLI E CUOIO 24 gennaio 2008

È stato regolamentato l'apprendistato professionalizzante e si prevede una progressione retributiva per i lavoratori apprendisti dal 70% al 100% (un anno prima del riconoscimento della qualifica).

Inquadramento e relativo trattamento economico:

- nel I periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- nel II periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- nel III e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al II livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del II periodo di apprendistato.

La retribuzione non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

Malattia e infortunio non sul lavoro: all'apprendista spetta un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'Inps pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto per il lavoratore operaio.

Formazione: 120 ore medie annue retribuite. Profili formativi: la definizione dei profili formativi compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale. Le OO.SS. tuttavia ribadiscono che attraverso l'OBN-PELL settoriale intendono concorrere alla defini-

zione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

METALMECCANICO (industrie)

20 gennaio 2008

Le parti hanno promosso, con l'accordo del 2008, la formazione on line predisponendo una apposita piattaforma *e-learning* per la formazione sulle tematiche trasversali individuate all'interno dell'accordo.

Per quanto riguarda l'entità della formazione è prevista l'erogazione di 120 ore medie annue retribuite. La formazione può essere erogata ricorrendo alle modalità di lezioni frontali, formazione *on the job* e formazione in affiancamento. Sono indicatori della capacità formativa aziendale la presenza di risorse umane idonee a trasmettere competenze, tutor con competenze adeguate e locali idonei. Per il tutor sono inoltre previste 12 ore di formazione dirette all'assolvimento del ruolo specifico.

CREDITO 8 dicembre 2007

Si stabilisce che il contratto di apprendistato ha durata massima di 4 anni. Il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per gli scatti di anzianità. La durata del periodo di prova non può superare quella prevista al livello corrispondente alle mansioni cui l'apprendista è destinato.

La formazione può essere erogata presso quella impresa, presso altra impresa del gruppo o altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte in modalità *e-learning* o *on the job*.

Ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003 durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato al livello inferiore. Trascorsi i primi 18 mesi all'apprendista viene concesso il trattamento economico tabellare corrispondente, al netto, a quello spettante all'apprendista al termine del periodo di apprendistato.

LAPIDEI 30 ottobre 2007

Per gli apprendisti trova applicazione il trattamento economico previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nella categoria di riferimento, fino al 180° giorno di durata dello stato di malattia.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata in 6 anni. Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2008 per disciplinare il contratto di apprendistato di alta formazione.

ZOOTECNIA 4 ottobre 2007

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno della associazione qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di

erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, gli interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze. La formazione potrà essere erogata anche con modalità *e-learning*, *on the job* e in affiancamento. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal d.m. 28 febbraio 2000. Le parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

ALIMENTARISTI (industrie)

21 luglio 2007

In questo rinnovo contrattuale non risulta menzionato il contratto di apprendistato professionalizzante.

CENTRI ELABORAZIONE DATI

1° maggio 2007

Il contratto collettivo nazionale di lavoro enuncia innanzitutto le definizioni delle tre tipologie di apprendistato. Si stabilisce che le parti sono libere di recedere dal rapporto contrattuale o di continuarlo: in questo ultimo caso dovranno riconoscere il periodo di prova svolto nell'anzianità di servizio. Sono enunciati in dettaglio diritti e doveri dell'apprendista. Le parti convengono che il numero di apprendisti che un imprenditore può assumere non deve superare del 100% il numero delle maestranze specializzate in forza presso quella azienda. È prevista una norma speciale per i CED che abbiano alle proprie dipendenze un solo assunto a tempo indeterminato. I periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro sono computabili purché si riferiscano alla medesima mansione e non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno. Per quanto riguarda i contenuti della formazione le parti delegano all'ente bilaterale la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti della stessa.

AGRICOLTURA (impiegati)

Accordo integrativo sull'apprendistato professionalizzante

26 marzo 2007

Le parti, tenuto conto della rilevanza assunta dal contratto di apprendistato professionalizzante, definiscono i profili del contratto di apprendistato di loro competenza. Per gli apprendisti è previsto il seguente trattamento: nel I periodo due livelli sotto quello di inquadramento finale; nel II periodo un livello sotto quello di destinazione finale e nel

III periodo al livello di destinazione finale. La formazione può essere svolta anche *on the job* e in affiancamento. In attesa della emanazione della disciplina regionale e al fine di rendere immediatamente operativo l'istituto, il contratto collettivo dispone anche la disciplina dei profili formativi del rapporto.

AGRICOLTURA E FLORIVIVAISTI 27 settembre 2006

Si prevede in particolare che le norme in materia di formazione si applicano anche in relazione al contratto di apprendistato di III livello. Ossia si stabilisce che la formazione può essere svolta all'interno dell'azienda che sia in possesso della capacità formativa. La capacità formativa è determinata dalla presenza di un tutor, di strutture adeguate e di personale con esperienze o titolo di studio che le renda in grado di trasferire competenze.

CHIMICO, ELETTRICO E AFFINI 5 ottobre 2006

Nell'accordo le parti convengono che il contratto di apprendistato professionalizzante - tipologia contrattuale nella quale la formazione ha un ruolo essenziale - ha un valore fondamentale per fornire alle imprese personale altamente qualificato. Le parti sono concordi nel valorizzare della formazione interna all'azienda e si stabilisce che le materie strettamente collegate all'azienda saranno oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Le parti si danno atto che la capacità formativa interna dell'impresa è determinata dalla presenza di funzioni aziendali volte a progettare percorsi formativi, dalle presenza di personale in grado di trasferire competenze e dalla presenza di un tutor.

Si stabilisce che la durata dell'apprendistato deve variare in rapporto alla qualifica da conseguire, in particolar modo, la durata del contratto varia da 38 a 34 mesi.

Il percorso formativo si articola in fasi secondo modalità con moduli crescenti di difficoltà. Le fasi sono integrate e alternate a mansioni differenziate che consentono una progressione nella acquisizione delle competenze.

La durata media della formazione è fissata in 120 ore annue.

TELECOMUNICAZIONI 3 aprile 2006

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato si stabilisce che può essere consentito un periodo di prova non superiore a 2 mesi per l'inquadramento finale 6 e 7 e non superiore ad un mese negli altri casi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini dell'inquadramento è la

seguinte:

a) lavoratori in possesso di laurea:

- totale: mesi 30;
- I periodo: mesi 15;
- II periodo: mesi 15.

I suddetti periodi sono aumentati rispettivamente di 6 mesi (periodo totale) e 3 mesi (I e II periodo) per i lavoratori in possesso di diploma di laurea di I livello (laurea breve) o di laurea non coerente con la qualificazione professionale da acquisire;

b) lavoratori in possesso di diploma:

- totale: mesi 42;
- I periodo: mesi 21;
- II periodo: mesi 21.

I suddetti periodi sono aumentati rispettivamente di 6 mesi (periodo totale) e 3 mesi (I e II periodo) per i lavoratori in possesso di diploma non coerente con la qualificazione professionale da acquisire;

c) lavoratori in possesso di titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo:

- totale: mesi 54;
- I periodo: mesi 27;
- II periodo: mesi 27.

Nel I periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel II periodo un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al III livello saranno inizialmente inquadrati al II livello. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul II periodo) è riconosciuta ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio. Si prevede la distinzione in contratto di apprendistato specialistico gestionale per gli apprendisti destinati a raggiungere i livelli A e C del Contratto di apprendistato tecnico operativo per gli apprendisti destinati a raggiungere i livelli D, E ed F.

Vengono altresì aggiunte l'area professionale cantieristica e l'area coibenti.

L'accordo decorre dal 1° settembre 2006.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di cooperative e consorzi agrari 28 febbraio 2006

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'allegato al contratto. Tali profili non sostituiscono quelli definiti ai fini contrattuali. Le parti si danno atto che,

dalla data di entrata in vigore del presente contratto, l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le Regioni. Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di II livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

ORAFI E ARGENTIERI (metalmecanici) 30 gennaio 2006

Il contratto di apprendistato può riguardare i lavoratori inquadrati nella Disciplina Speciale, parte Prima, Seconda e Terza; le qualifiche conseguibili sono quelle di cui alle categorie professionali dalla 3^a alla 6^a. L'azienda informa mensilmente le RSU dell'avvenuta assunzione del lavoratore apprendista e, a richiesta della medesima, deve dare annualmente informazione sull'andamento dei processi formativi, sul numero degli apprendisti il cui contratto sia venuto a scadenza e per i quali sia intervenuta la conferma del rapporto a tempo indeterminato; deve dare inoltre informazione sui contenuti for-

Bollettino speciale Adapt

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

11 marzo 2008, n. 4

*a cura di Annamaria Antonucci,
Paola De Vita, Maria Giovannone*

In questo *Bollettino Adapt*, in edizione speciale, sono pubblicati, accanto allo schema di decreto e a materiali di documentazione e approfondimento, alcuni interventi volti a proporre spunti di riflessione e dibattito sulla riorganizzazione, prospettata nel Testo Unico nel marzo scorso, nel periodo che ha preceduto l'approvazione dello schema di decreto da parte del Consiglio dei Ministri.

mativi dei piani individuali suddivisa per tipologia di profili formativi.

Su richiesta della commissione di cui all'art. 2, Disciplina Generale, Sezione Prima (capitolo analisi congiunta), l'azienda deve far pervenire un rapporto riferito al numero degli apprendisti assunti e ai processi formativi programmati.

Per l'apprendista sono previste 120 ore retribuite in ragione d'anno di formazione formale secondo un processo formativo strutturato e certificabile in conformità alla normativa vigente. Di tali ore almeno 40 complessive per ciascuno dei primi 2 anni e almeno 32

complessive per ciascuno degli anni successivi (ovvero quote proporzionali per frazione d'anno) saranno ore di formazione teorica ivi comprendendovi sia quella trasversale che professionalizzante.

Nell'ambito della Commissione di cui all'art. 2, Disciplina Generale, Sezione Prima (capitolo analisi congiunta), tenuto conto della realtà locale, delle offerte formative provenienti dalle strutture pubbliche e della specializzazione dei centri di formazione, e con riferimento ai lavoratori privi di titoli di scuola media superiore coerenti con l'attività per la quale qualificarsi, potrà

essere concordato per determinate specifiche professionalità con inquadramento finale in 4 categoria un incremento delle ore di formazione formale tecnico-pratica fino a 140 ore annue complessive, ovvero per determinate specifiche professionalità destinate ad inquadramento in 5ª e 6ª categoria fino a 160 ore annue complessive, ove siano disposte adeguate e correlate forme di finanziamento. Le ore complessive di formazione formale, come previste dalle vigenti disposizioni normative, possono essere distribuite diversamente nell'arco di durata del contratto di apprendistato.

Il tema dell'alta formazione nelle pubblicazioni Adapt-Fondazione Marco Biagi

Diritto delle Relazioni Industriali

La Rivista ha riservato una particolare attenzione al monitoraggio della messa a regime del «nuovo apprendistato». Si segnalano, all'interno dell'*Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva*, i contributi di: M. Tiraboschi, *La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazioni regionali*; M. Bernasconi, *Brevi note sul modello lombardo di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del Terziario della Distribuzione e dei Servizi*, entrambi in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005; L. Carollo, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*; L. De Romanis, A. Nucara, *L'apprendistato professionalizzante nell'interpretazione del Ministero del lavoro*; P. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: tra regolamentazione regionale e contrattazione collettiva*; E.C. Schiavone, *La legge regionale sull'apprendistato pugliese: note critiche*; S. Malandrini, *Nuovi contratti di apprendistato e problematiche aziendali: il caso della Provincia di Bergamo*; M. Pozzi, *Lavori stagionali e contratti a contenuto formativo*; P. Tiraboschi, *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e apprendistato stagionale*; G. Durante, *Apprendistato professionalizzante nel settore del credito: l'attuazione in Molise*, tutti pubblicati nel corso del 2006.

Nel corso del 2007 si vedano i contributi di aggiornamento di M. Bernasconi, *Note sulla sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore commercio e terziario in Lombardia*, e di M. Pozzi, *Un'intesa sull'apprendistato tra Regione Emilia Romagna, Direzione regionale del lavoro, Inps e Inail*.

Per un approfondimento dell'apprendistato da una più generale prospettiva di valorizzazione della formazione e del capitale umano si vedano, inoltre, la Sezione Ricerche su *Lifelong learning e diritto delle risorse umane*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2004, n. 1, e i contributi raccolti nella sezione *Innovazione organizzativa e produttività del lavoro: le leve della istruzione e della formazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2007, n. 1.

L'approfondimento sull'apprendistato, le riforme e le prospettive evolutive e di utilizzo dell'istituto saranno, inoltre oggetto, della sezione *Ricerche* all'interno del fascicolo n. 4/2008 di prossima pubblicazione.

Gli indici dei fascicoli pubblicati sono tutti reperibili, a partire dal 1991, nel sito www.fmb.unimore.it, alla sezione *Pubblicazioni*, nella pagina riservata alla *Rivista*.

Collana Adapt – Fondazione Marco Biagi

I temi della alta formazione, delle implicazioni sulle opportunità di gestione e delle risorse umane, della transizione tra istruzione e mondo del lavoro sono stati approfonditi nel volume della Collana, di recente pubblicazione, dal titolo *Scuola, Università e mercato del lavoro: le politiche per la transizione dai percorsi formativi ed educativi al mercato del lavoro* a cura di Paola Reggiani Gelmini e Michele Tiraboschi. Nel volume, con riferimento in particolare all'alto apprendistato, si segnalano i contributi di: Luigi Montuschi, *Università e mercato del lavoro: le esigenze di modernizzazione e le ricette europee*; Mario Rusciano, *Il sistema della formazione scuola, università e impresa*; Pier Antonio Varesi, *Il contributo delle università nella promozione di tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato «alto»*; Domenico Garofalo, *Il ruolo dell'apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*; Maurizio Pozzi *L'apprendistato di alta formazione*; Lilli Carollo e Patrizia Tiraboschi, *I nuovi percorsi di alta formazione*.

Per un inquadramento dell'apprendistato nella riforma del mercato del lavoro si veda Michele Tiraboschi, *Riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, nel volume *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, a cura di Michele Tiraboschi.

Indice A-Z e Bollettino Adapt

Documenti, studi e ricerche sono reperibili alla sezione *Indice A-Z* del sito www.fmb.unimore.it, alla voce *Apprendistato*. Nuovi documenti sono pubblicati settimanalmente nel *Bollettino Adapt*, newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro, della formazione, delle relazioni industriali, con selezione di documentazione nazionale, straniera e comunitaria.

La formazione formale deve comprendere per ciascuno dei primi 2 anni una parte denominata "trasversale" che riguarda, in via esemplificativa, oltre ad un iniziale colloquio di orientamento, temi generali di cultura d'impresa e del lavoro, antinfortunistica, igiene, sicurezza sul lavoro, prevenzione infortuni, diritti e doveri, normativa disciplinare, disciplina del rapporto di lavoro, diritto del lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, e una parte denominata professionalizzante che riguarda argomenti specifici legati alla qualifica professionale da conseguire. La formazione relativa all'igiene, sicurezza, e prevenzione deve essere effettuata all'inizio del rapporto di lavoro. La formazione trasversale deve essere di 24 ore il primo anno e di 12 ore, o quota proporzionale per frazione d'anno, per l'anno successivo. Le restanti ore a concorrenza delle 40 teoriche avranno natura professionalizzante. La formazione professionalizzante sarà svolta internamente all'azienda, salvo diversa scelta aziendale anche per quota parte di essa, individuata nel PFI, anche in relazione all'eventuale offerta formativa proveniente dalle Regioni. La formazione professionalizzante deve avvenire utilizzando le seguenti modalità: *on the job*, affiancamento, *e-learning*, testimonianze, esercitazioni, visite aziendali.

La formazione svolta all'interno dell'azienda deve essere attestata da dichiarazione dell'azienda stessa che, salvo diverse disposizioni regionali, sarà rilasciata al lavoratore al termine del percorso formativo. La formazione trasversale potrà essere svolta all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative; si considerano tali le imprese che mettano a disposizione risorse umane idonee a trasferire competenze; abbiano presenza di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione relazione alla tipologia della medesima. Al fine di seguire l'apprendista durante il periodo di insegnamento e per l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la presenza di un tutor, che dovrà possedere i requisiti di cui al d.m. 28 febbraio 2000 ed alle regolamentazioni regionali. Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Maria Teresa Cortese
Paola De Vita
Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Rassegna ragionata

a cura di Adapt

Sul nuovo apprendistato, introdotto con il d.lgs. n. 276/2003, cfr., in generale, M. D'Onghia, *I contratti a finalità formative: apprendistato e contratto d'inserimento*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, 279; M. Tiraboschi, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 191. Con riferimento al riparto di competenze tra Stato e Regioni cfr. S. Scagliarini, *La disciplina del mercato del lavoro e la questione della ripartizione di competenze Stato-Regioni*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, cit., 522. Sul rapporto tra qualifica e qualificazione professionale e sul ruolo della formazione si veda A. Loffredo, *Contratti con finalità formative*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, ES, 2004, 490. Per uno studio, seppur veloce, dell'apprendistato nei vari Paesi europei si veda A. Ciranna, *Il contratto d'inserimento e l'apprendistato*, in AA.VV. (a cura di), *La legge Biagi e la nuova disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 303, e inoltre M. Biagi, M. Tiraboschi, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1, 87. Una rassegna relativa alla implementazione dell'istituto nella contrattazione collettiva è in P. Tiraboschi, A. Russo, *La riforma Biagi nella contrattazione collettiva*, in *C&CC*, 2004, n. 10, 94. Sugli assetti normativi del contratto di apprendistato a seguito del decreto correttivo n. 251/2004 cfr. P. Tiraboschi, *Apprendistato, inserimento e contratto di formazione e lavoro*, in *GLav*, 2004, n. 37. Con spirito critico nei confronti del nuovo apprendistato, si sono pronunciati anche P.A. Varesi, *Principi, criteri e linee guida per la costituzione del nuovo apprendistato*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, 363; P. Bellocchi, *Apprendistato e Contratto di inserimento*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, 530; L. Menghini, *Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina*, in M. Brolo, M.G. Mattarolo, L. Meneghini (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, vol. III, 192.

Per un commento alla regolamentazione regionale dell'apprendistato professionalizzante si veda M. Roccella, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella regolamentazione regionale*, in *DL*, 2007, n. 1, 175-204.

Per un quadro dello stato di attuazione dell'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva si veda G. Bonati, *L'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva*, in *GLav*, 2005, n. 32-33, 21-40.

Per una analisi della più recente attuazione dell'apprendistato nella contrattazione collettiva e nelle Regioni e sulle evidenti lacune normative di alcune Regioni si vedano i contributi raccolti in S. D'Agostino, P. De Vita (a cura di), *Il rebus dell'apprendistato professionalizzante*, Dossier Adapt, 2007, n. 30. Sulle singole regolamentazioni regionali si vedano in particolare G. Falasca, *Apprendistato: parzialmente incostituzionale la legge regionale Puglia*, in *GLav*, 2007, n. 10, sul caso della Basilicata sempre G. Falasca, *Basilicata: approvata la legge quadro sull'apprendistato*, in *GLav*, 2006, n. 48, 18 ss., sul caso del Lazio invece si veda E. De Fusco, *Apprendistato professionalizzante nel Lazio: il regolamento d'attuazione*, in *GLav*, 2007, 41, ed ancora sull'attuazione della disciplina in Emilia Romagna e Valle d'Aosta, G. Falasca, *Emilia Romagna e Valle d'Aosta disciplinano l'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 36, 17-21, mentre sull'attuazione dell'apprendistato in Toscana e Lombardia si veda G. Falasca, *Toscana e Lombardia: passi avanti dell'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 46, 16-39. Sulla Regione Marche, G. Falasca, *La regolamentazione regionale del mercato del lavoro e dell'apprendistato: il caso*

della Regione Marche, in *DRI*, 2006, n. 4, 1200-1206.

Sulla legge regionale pugliese sull'apprendistato e sulle questioni di costituzionalità sorte in seguito alla sua emanazione si veda P. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: la legge regionale della Puglia*, in *DPL-Oro*, 2005, n. 5. Ed anche G. Falasca, *Regione Puglia: primi orientamenti sull'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 15, 17; E.C. Schiavone, *La legge regionale pugliese sull'apprendistato: note critiche*, in *DRI*, 2006, n. 1, 211-215.

Per un commento sulle sperimentazioni avviate in alcuni settori in Lombardia si veda M. Bernasconi, *Brevi note sul modello lombardo di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, della distribuzione e dei servizi*, in *DRI*, 2005, n. 3, 839-841.

Sui chiarimenti ministeriali in merito al rapporto tra leggi regionali e contrattazione si veda P. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante tra leggi regionali e contrattazione: l'interpello del Ministero*, in *GLav*, 2005, 43, 10-17, ed anche M. Tiraboschi, *La disciplina del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazione regionale*, in *DRI*, 2005, 1226.

Di recente, sulle risposte alle istanze di interpello fornite dal Ministero del lavoro si veda l'ampio quadro descrittivo fornito da D. Papa, *Apprendistato: gli interpellati del Ministero*, Working Paper Adapt, 2008, n. 54.

Sulla novella introdotta dalla l. n. 80/2005 all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 si veda L. Carollo, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, in *DRI*, 2006, 195, e anche M. Tiraboschi, *Pacchetto competitività e riforma Biagi*, in *GLav*, 2005, n. 22, 10-17 ss.

Sul contenzioso costituzionale in materia di riparto di competenze tra Stato e Regioni, si veda M. Delfino, *Rapporti di lavoro, finalità formative e legislazione regionale*, in *LD*, 2007, n. 3, 493-514, anche A. Alaimo, B. Caruso, *Il conflitto tra Stato e Regioni in*

tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione, in *RIDL*, 2007, n. 3, 569-598. Sulla medesima questione si veda M. Ferraresi, *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005*, in *DRI*, 2005, n. 4, 1064, ed anche S. Scagliarini, *La formazione professionale tra Stato e Regioni: alcuni importanti chiarimenti*, in *DRI*, 2005, n. 3, 882. Sul problema della effettività della formazione, G. Brunello, A. Topo, *Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva?*, in *DL*, 2005, n. 1, 33.

In merito agli incentivi economici del contratto di apprendistato si veda L. Carollo, *Dimensione dell'apprendistato e incentivi nel quadro di una nuova campagna promozionale*, in *DRI*, 2007, n. 1, 335-339.

Per quanto riguarda il nuovo assetto del contratto di apprendistato derivante dal d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008, si veda la tabella esemplificativa di P. Gremigni, *Lavoro e fisco: il DL n. 112/2008 in tabella*, in *GLav*, 2008, n. 28, 27 ss., e per un primo commento alle misure previste nel d.l. n. 112/2008, si veda M. Tiraboschi, *Il pacchetto "Sacconi" sul lavoro: prima interpretazione*, in *GLav*, 2008, 28, 12-21, e più di recente anche M. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: il nuovo quadro legale*, in *GLav*, 2008, n. 40, 14-19; con atteggiamento critico verso la riforma attuata, T. Treu, *Cambia ancora la disciplina dell'apprendistato*, in *C&CC*, 2008, n. 8, 9. Sulle novità in materia di formazione all'interno del contratto di apprendistato D. Papa, *Apprendistato professionalizzante e formazione interna*, in *GLav*, 2008, n. 40, 10-13. Per una completa disamina della *ratio* della riforma sull'apprendistato contenuta nella l. n. 133/2008 si veda M. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, Cap. II, Sez. A, 79, in corso di pubblicazione.

Diritto delle Relazioni Industriali



Il tema dell'**apprendistato**, delle riforme e delle prospettive evolutive e di utilizzo dell'istituto, saranno oggetto della sezione *Ricerche* nel fascicolo n. 4/2008 di **Diritto delle Relazioni Industriali**.

Si segnala che all'interno fascicolo n. 3, di prossima pubblicazione, il tema della formazione e del raccordo tra istruzione e mercato del lavoro troverà spazio nell'ambito della sezione *Ricerche* sul tema *"Lavoro decente"* e *valorizzazione del capitale umano*, con i contributi di MANFRED WEISS e JOHANN MAREE a proposito del contesto africano e dei Paesi in via di sviluppo. Inoltre la riflessione di IACOPO SENATORI e MICHELE TIRABOSCHI sarà specificatamente dedicata a *La sfida della occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano*. In questo stesso fascicolo si segnala la sezione *Ricerche* su *Problemi e prospettive di riforma del lavoro pubblico*, con interventi di FRANCESCO VERBARO, ANNA TROJSI e ARMANDO TURSI, e la sezione *Relazioni industriali e Risorse umane* con il confronto tra RICHARD HYMAN e JACQUES ROJOT sul metodo e le prospettive della comparazione nello studio delle relazioni industriali.

Come di consueto la Rivista è arricchita dagli *Osservatori di giurisprudenza italiana, legislazione prassi e contrattazione collettiva, giurisprudenza e politiche comunitarie, internazionale e comparato*.

In particolare, l'Osservatorio sull'attualità legislativa del fascicolo n. 3/2008 ospita commenti e contributi sulle recenti riforme introdotte dal d.l. n. 112, convertito con legge n. 133/2008.

Per la sottoscrizione dell'abbonamento si prega di contattare l'editore allo 02/38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo: vendite@giuffre.it.

È previsto uno sconto del 10% per: Soci AISRI, Soci ADAPT, Soci AIDP, Soci GDP, Iscritti al Bollettino ADAPT.

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Apprendistato*.

Documentazione nazionale

6 agosto 2008 – Legge n. 133, Estratto: articolo 23.

Documentazione Regionale

18 settembre 2008 – Regione Umbria – Regolamento regionale n. 5 – Attuazione della legge regionale n. 18 del 30 maggio 2007.

19 febbraio 2008 – Regione Molise – Legge Regionale n. 3 – Disciplina in materia di apprendistato.

Certificazione e Interpelli

7 ottobre 2008 – Ministero del lavoro – Risposta ad istanza di interpello avanzata da Confcommercio in merito alla applicazione immediata, per le aziende del terziario, del nuovo comma 5 *ter* dell'art. 49, d.lgs. 276 del 2003.

3 ottobre 2008 – Ministero del Lavoro – Risposta ad istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro sul computo degli apprendisti.

10 giugno 2008 – Ministero del Lavoro – Risposta ad istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro sull'assenza di profili formativi specifici nella legge regionale delle Marche.

27 marzo 2008 Ministero del Lavoro – Risposta ad istanza di interpello avanzata da AGENS sulla necessità o meno dell'affiancamento del tutor nelle attività di condotta del treno.

11 febbraio 2008 – Ministero del Lavoro – Risposta ad istanza di interpello avanzata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in materia di cumulo dei rapporti di apprendistato.

Indice dei Dossier Adapt

2008

17 ottobre 2008, n. 7

La vita buona nella società attiva

Il Libro Verde sul futuro del nostro welfare

a cura di Silvia Spattini

18 luglio 2008, n. 5

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Maria Giovannone, Andrea Montefusco e Davide Venturi

24 aprile 2008, n. 4

Lavoro decente e produttività nel mercato globale

a cura di Olga Rymkevich, Iacopo Senatori

14 marzo 2008, n. 3

I diritti del lavoratore affetto da patologie oncologiche

a cura di Rosa Rubino, Isabella Spanò, Chiara Todeschini

3 marzo 2008, n. 2

Occupazione femminile : una leva per la competitività

a cura di Fiorella Kostoris, Alessandra Servidori, Marina Bettoni

•Allegato al Dossier n. 2

Le politiche per la donna nel mercato del lavoro italiano a cura di Fiorella Kostoris

11 febbraio 2008, n. 1

Il lavoro a progetto dopo la circolare Damiano

di Alessandro Corvino e Flavia Pasquini

2007

19 dicembre 2007, n. 35

Continuando il lavoro di Marco Biagi

7 dicembre 2007, n. 34

L'apprendistato professionalizzante nel settore del credito
a cura dell'Associazione Bancaria Italiana

4 dicembre 2007, n. 33

Lavoro : il peso della regolazione
a cura di Iacopo Senatori e Michele Tiraboschi

22 ottobre 2007, n. 32

Flexicurity: lavori in corso
a cura di Maria Rita Gentile, Francesco Lucrezio Monticelli, Fabrizio Sammarco, Anna Maria Sansoni

19 ottobre 2007, n. 31

Giuseppe Pera
Un giurista da non dimenticare

11 ottobre 2007, n. 30

Il rebus dell'apprendistato professionalizzante
a cura di Sandra D'Agostino e Paola De Vita

•Allegato al Dossier n. 30

L'apprendistato nel quadro regionale e nella contrattazione collettiva a cura della Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT - Fondazione Marco Biagi

4 ottobre 2007, n. 29

Due anni di certificazione
Primo bilancio della attività della Commissione di certificazione istituita presso il Centro Studi Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
a cura di Flavia Pasquini

19 settembre 2007, n. 28

Quale riforma degli ammortizzatori sociali?
a cura di Francesco Lauria, Manuel Marocco e Silvia Spattini

•Allegato al Dossier n. 28

Gli ammortizzatori sociali nei Paesi UE. Quadro comparativo a cura di Francesco Lauria e Silvia Spattini

6 settembre 2007, n. 27

Un'estate «calda» per la Legge Biagi. E ora un autunno «freddo»?

31 agosto 2007, n. 26

Oh Capitano ! mio Capitano! In onore di Bruno Trentin
a cura di Giuliano Cazzola

31 luglio 2007, n. 25

La stabilizzazione nei call center: primo bilancio
a cura di Lilli Carollo e Manuel Marocco

25 luglio 2007, n. 24

Dal protocollo del 23 luglio sul lavoro arriva la conferma della Legge Biagi

12 luglio 2007, n. 23

Prosegue l'iter legislativo della delega per la sicurezza
a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

28 giugno 2007, n. 22

Il Partito democratico e la centralità del lavoro
a cura di Tommaso Pizzo

14 giugno 2007, n. 21

Le politiche di immigrazione: Italia, Europa e Stati Uniti
a cura di Marouane Achguiga e Niccolò Persico

4 giugno 2007, n. 20

La sfida dell'alto apprendistato
a cura di Paola De Vita e Patrizia Tiraboschi

17 maggio 2007, n. 19

Le parole e le armi
a cura di Claudio Negro

14 maggio 2007, n. 18

Le nuove sfide nel mercato globale. Quali scelte per l'Italia?

a cura di Marina Murat

2 maggio 2007, n. 17

Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi

a cura di Annamaria Antonucci e Paola De Vita

26 aprile 2007, n. 16

Contrasto al lavoro irregolare e strumenti di emersione: il ruolo della certificazione

a cura di Chiara Bizzarro e Flavia Pasquini

20 aprile 2007, n. 15

Un Libro Verde che imbarazza

18 aprile 2007, n. 14

La posizione del Centro Studi Marco Biagi sul Libro Verde della Commissione Europea

13 aprile 2007, n. 13

Somministrazione fraudolenta: intervengono Le Iene , ma basterebbero ispettori preparati

a cura di Chiara Bizzarro e Silvia Spattini

30 marzo 2007, n. 12

Scenari e prospettive del terziario: mercato, consumi, lavoro

26 marzo 2007, n. 11

Quale riforma del processo del lavoro? Parte III

a cura di Alessandro Corvino

21 marzo 2007, n. 10 e n. 9

Il Libro Verde della Commissione Europea sul futuro del diritto del lavoro

- Parte I – Un *déjà-vu* che non convince

- Parte II – Un progetto di riforma che guarda al Libro Verde

14 marzo 2007, n. 8

Quale riforma del processo del lavoro? Parte II

a cura di Alessandro Corvino

8 marzo 2007, n. 7

Anno europeo 2007: le opportunità da valorizzare

a cura di Tindara Addabbo e Marina Bettoni

6 marzo 2007, n. 6

Lavoro a termine: un ritorno al passato?

a cura di Iacopo Senatori

1 marzo 2007, n. 5

Milano: un protocollo per le nuove relazioni industriali

a cura di Luigi Degan

19 febbraio 2007, n. 4

Terrorismo e lavoro, il passato che non passa

a cura di Carlotta Serra

8 febbraio 2007, n. 3

“Buoni lavoro”: una buona pratica che non decolla

a cura di Niccolò Persico e Anna Maria Sansoni

5 febbraio 2007, n. 2

Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

9 gennaio 2007, n. 1

Lavoro e riforme: per uscire dall'*impasse* seguiamo l'Europa

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; De Vita Paola; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL – Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO – Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA – Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL – Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Assaereo; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G.e.R. F.lli S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; GEVI S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Unindustria Bologna; Unindustria Treviso; Vedior.