

## Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 34 del 7 dicembre 2007

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

### In questo numero

**L'apprendistato professionalizzante nella disciplina contrattuale del settore del credito**

a cura di ABI

pag. 5

**La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano**

a cura di ABI

pag. 10

**La nuova disciplina dell'apprendistato nel settore del credito**

di Paola de Vita

pag. 15

### Per saperne di più

Contratto collettivo nazionale di lavoro 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

Art. 25 - Apprendistato professionalizzante (estratto)

pag. 16

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

pag. 9

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](http://www.fmb.unimore.it)

## L'apprendistato professionalizzante nel settore del credito

a cura dell'Associazione Bancaria Italiana

Nel dibattito, di grande attualità, circa la sottile linea di demarcazione tra flessibilità e precarietà, il contratto di apprendistato, in particolare quello professionalizzante, si colloca nell'ambito della prima della due categorie, in quanto è concordemente considerato strumento essenziale di riferimento per il rilancio dell'occupazione dei giovani.

Profondamente rivisitato dal d.lgs. n. 276 del 2003, il contratto di apprendistato ha, come noto, sostituito nei fatti il contratto di formazione e lavoro; istituto, quest'ultimo, cui il settore del credito ha fatto, nel corso degli anni, ampio ricorso, proprio in considerazione della flessibilità della disciplina. Forte della positiva esperienza maturata nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale (oltre il 90% dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono stati successivamente confermati in servizio con contratto a tempo indeterminato), il settore del credito ha prontamente rivolto una grande attenzione all'istituto dell'apprendistato professionalizzante, nella convinzione che, una volta regolato nei suoi momenti qualificanti (*in primis* quello formativo), dallo stesso si sarebbero potuti attendere risultati ancor più soddisfacenti sul piano occupazionale.

Si stima che, a regime, il flusso di assunzioni con apprendistato nel settore bancario possa raggiungere i livelli di 4-5 mila unità l'anno sul territorio nazionale. Dai dati statistici emerge che nel 2006 le assunzioni di apprendisti rappresentano circa 1/5 di quelle complessive, di cui il 62% è costituito da giovani

laureati: considerando che i dati sono riferiti al primo anno di applicazione, può ritenersi un buon risultato, sostanzialmente in linea con le aspettative (si veda la Tabella 1 - *Flussi di ingresso 2006*). Tali dati testimoniano l'interesse del settore per l'istituto ed evidenziano, al contempo, l'impegno del sistema bancario italiano nel favorire l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro offrendo l'opportunità di un percorso professionale qualificato, anche in un periodo come l'attuale caratterizzato da una congiuntura economica non particolarmente brillante.

Ciò non sarebbe stato possibile – quantomeno in questo arco temporale – laddove il Legislatore non fosse intervenuto, come richiesto anche da ABI, a valorizzare l'autonomia collettiva, attribuendo alle parti sociali la facoltà di definire autonomamente la disciplina dell'istituto, in attesa delle regolamentazioni regionali. In questo senso, la tempestività con cui il settore del credito ha raccolto l'*invito* operato dalla l. n. 80 del maggio 2005 (di conversione del decreto c.d. competitività) ad una definizione collettiva degli aspetti formativi dell'istituto rappresenta un chiaro esempio di come il livello negoziale sia il più idoneo ad individuare il punto di equilibrio tra le esigenze di flessibilità e di buona occupazione.

Alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, già condivisa da ABI con le organizzazioni sindacali nel Ccnl 12 febbraio 2005, è seguito infatti l'accordo del 23 giugno 2005 che, in attuazione

(Continua a pagina 3)

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [marina.bettoni@unimore.it](mailto:marina.bettoni@unimore.it)

Tutti i numeri del Dossier sono disponibili sul sito: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it)

## **Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro Ciclo di seminari specialistici**

Modena  
**Lunedì 10 dicembre 2007**  
Fondazione Marco Biagi

### **APPRENDISTATO E FLESSIBILITÀ NEL SETTORE DEL CREDITO**

**Primo bilancio di un esperimento di attuazione della Riforma Biagi**

Ore 10.00 – 10.30

Introduce il tema

Paola De Vita, *Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Ore 10.30 – 12.00

Ne discutono

Dario Nicolini, *Responsabile del servizio relazioni con il personale Intesa Sanpaolo S.p.A.*

Giorgio Mieli, *Responsabile settore sindacale ABI*

Pietro Mariani, *Segretario Nazionale FIBA-CISL*

Gianluca Formenton, *Responsabile del servizio risorse umane BPER*

Ore 12.00 – 12.30

Coordina il dibattito

Michele Tiraboschi, *Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

### **LA CRISI DELLE RELAZIONI SINDACALI NEL SETTORE DEI TRASPORTI: SERVONO NUOVE REGOLE?**

Ore 14.30 – 15.00

Relazione introduttiva

**Le relazioni industriali nei trasporti tra regole e conflitto**

Maria Rita Iorio, *Ricercatore ADAPT Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"*

Ore 15.00 – 16.30

Interventi programmati

**Le anomalie del modello italiano: il caso Alitalia**

Cesare Stumpo, *Segretario generale Assaereo*

**Le relazioni industriali nel settore portuale: un modello di successo?**

Luigi Robba, *Segretario generale Assopirati*

**L'equo contemperamento tra diritto di sciopero e diritti costituzionali nel settore dei trasporti**

Paolo Carcassi, *Segretario Confederale UIL*

Giovanni Luciano, *Segretario Generale Fit/Cisl Ferrovieri*

Ore 16.30 – 18.00

Introduce e coordina il dibattito

Clara Enrico, *Università degli studi di Genova*

Al sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) maggiori informazioni

La partecipazione è libera e aperta a tutti

Per iscriversi è sufficiente inviare il modulo di adesione compilato all'indirizzo [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it) oppure al n. di fax 059.205.6068

(Continua da pagina 1)

del rinvio contenuto nel predetto decreto *competitività* del 2005, ha dettato una normativa specifica degli aspetti formativi dell'apprendistato (profili formativi; capacità formativa interna; requisiti essenziali del tutor). L'intenso impegno di ABI sul piano sindacale per la regolamentazione in tempi brevi dell'istituto ha consentito all'associazione di avviare la successiva fase, quella *attuativa* della legge, ossia il raccordo con il sistema delle Regioni. Obiettivo di tale attività, ancora in corso presso diverse Regioni, è quello di assicurare l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante su tutto il territorio nazionale, in linea con le predette intese nazionali di settore. È infatti fondamentale – considerata la diffusione pluriregionale della gran parte delle aziende di credito – che tale tipologia contrattuale venga disciplinata e, quindi, utilizzata in modo omogeneo presso tutte le Regioni.

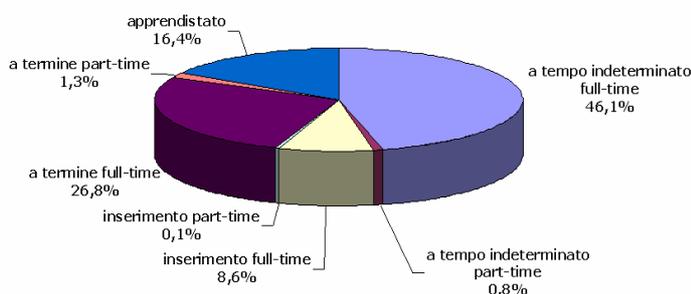
Come si vedrà più avanti, diverse sono state le risposte delle Amministrazioni regionali con le quali si è interloquito, e di diversa natura gli atti emanati nel tempo da tali autorità. Volendo sinteticamente dare un quadro d'insieme sullo stato dell'arte, metà delle Regioni italiane, più le Province autonome, hanno emanato una legge in materia, sostanzialmente recependo le regole concordate in sede sindacale, e quindi in linea con le dette esigenze delle imprese di settore (si veda la Tabella 2 - *Leggi regio-*

*nali in materia di apprendistato professionalizzante*). Sempre nell'ottica di una uniformità di disciplina sul piano nazionale, ABI, con le altre parti sociali, ha altresì avviato un'attività di costante confronto con il Ministero del lavoro ed il Coordinamento delle Regioni, su aspetti generali della formazione. Attività di assoluto rilievo anche per l'impatto che potrà avere

poche rigidità procedurali. Tra queste vi sono, ad esempio, gli ostacoli che alcune Regioni frappongono alla possibilità per le imprese *multiregionali* di svolgere la formazione degli apprendisti e dei tutor aziendali in modo centralizzato in una unica Regione, dove vi è la sede formativa di riferimento del gruppo bancario. Vi è, poi, il problema connesso all'esigenza di

### Flussi di ingresso 2006

Tabella 1



Fonte: ABI - Settore dinamiche salariali

sui contenuti delle correlate normative regionali (certificazione della formazione, libretto formativo del cittadino, ecc.). La coesistenza di 19 distinte normative regionali (oltre le due relative alle Province autonome di Trento e Bolzano) determina tuttavia non

effettuare in modo agevole i trasferimenti di apprendisti da una Regione ad un'altra, o da una Provincia ad un'altra, senza eccessivi vincoli normativo-amministrativi. Sono, questi, due aspetti che evidenziano come la frammentazione della normativa di riferimento, se non adeguatamente assoggettata ad un momento di sintesi a livello centrale, più che arricchire possa produrre inefficienze e disconomie.

Della problematica, più avvertita dai settori – come il credito – nei quali le aziende sono capillarmente diffuse sul territorio nazionale, hanno preso atto anche il Governo e le parti sociali nel Protocollo del 23 luglio 2007 sul welfare, ove è stata infatti riconosciuta l'esistenza di «un inestricabile intreccio tra competenze» dello Stato e delle Regioni e l'opportunità non solo di «rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva», ma anche di definire, su vari profili dell'istituto, *standard nazionali*.

Degna di particolare apprezzamento è la disposizione, contenuta

### Leggi regionali in materia di apprendistato professionalizzante

Tabella 2



- Regioni che hanno emanato leggi: Basilicata, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Toscana, Umbria e Province autonome di Trento e Bolzano.
- Regioni in cui sono stati presentati disegni di legge: Calabria, Campania, Molise, Sicilia e Veneto.
- Regioni in cui non sono stati ancora presentati disegni di legge: Abruzzo, Liguria e Valle d'Aosta.

Fonte: ABI - Settore dinamiche salariali

Tabella 3

**Dinamica retributiva dell'apprendista nel settore del credito**

Per un anno dalla conversione +552,12 che corrisponde a +46,01 mensili per 12 mesi.  
Valori aggiornati al novembre 2007.

	3 <sup>a</sup> Area I livello	(2 <sup>a</sup> Area II livello)	(2 <sup>a</sup> Area III livello) dopo 2 anni
Retribuzione lorda	23.661,07	21.689,22	22.280,77
Retribuzione al netto contr. Previdenziale	21.457,00	20.422,57	20.979,58
Retribuzione netta	17.385,65	16.665,09	17.053,07
<b>Differenza annua netta</b>		<b>-720,56</b>	<b>-332,58</b>
<b>Differenza mensile netta per 12 mens.</b>		<b>-60,05</b>	<b>-27,71</b>

Fonte: ABI - Settore dinamiche salariali

nel disegno di legge di attuazione del suddetto Protocollo, che tra i criteri di delega al Governo per il riordino della normativa in materia di apprendistato introduce – con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante – quello relativo all'individuazione di meccanismi in grado di garantire «l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina». Quest'ultima esigenza è evidente se si considerano le difficoltà incontrate all'implementazione del nuovo apprendistato nei diversi settori produttivi, a parte quello creditizio che, come accennato, ha già conosciuto una pronta e significativa diffusione dell'istituto.

I criteri della delega risultano in linea con la posizione più volte espressa da ABI e dalle altre maggiori organizzazioni imprenditoriali, anche in sede di confronto con il Ministero del lavoro, le Regioni e le OO.SS. dei lavoratori. È auspi-

cabile pertanto che la delega sia esercitata quanto prima per offrire a imprese e lavoratori le necessarie certezze applicative.

L'apprendistato professionalizzante, inoltre, è uno dei temi sui quali in questi mesi si sta articolando il negoziato per il rinnovo del Ccnl 12 febbraio 2005. Tra le varie istanze delle organizzazioni sindacali, infatti, vi è quella di modificare l'attuale disciplina contrattuale del-l'istituto, in particolare riducendone la durata (ora di 4 anni) ed intervenendo sul *differenziale economico* riveniente dall'attuale previsione collettiva relativa al sottoinquadramento (due livelli nel primo biennio) ed uno nel secondo biennio). Per quanto il sottoinquadramento comporti, sotto il profilo economico, una minima contrazione della retribuzione netta percepita dall'apprendista rispetto al lavoratore inquadrato nel livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di

apprendistato professionalizzante (si veda la Tabella 3 - *Dinamica retributiva dell'apprendista nel settore del credito*), ABI ha dato la propria disponibilità ad affinamenti della disciplina contrattuale in atto.

Le modifiche della disciplina di settore dovranno comunque tendere a valorizzare ulteriormente l'apprendistato professionalizzante, bilanciando efficacemente le esigenze organizzative, di sostenibilità dei costi e di flessibilità delle imprese con quelle di professionalità del personale interessato.

ABI, infine, sta approfondendo un rilevante impegno sul fronte della formazione, intervenendo direttamente nel percorso formativo dei tutor presso numerose aziende associate; inoltre è in fase di lancio un innovativo prodotto di formazione multimediale, sempre rivolto ai tutor, che l'associazione ha predisposto in sinergia con ABIFORMAZIONE.

Giancarlo Durante  
Direttore Centrale ABI  
Responsabile dell'Area Sindacale  
e del Lavoro.

## L'apprendistato professionalizzante nella disciplina contrattuale del settore del credito

A cura di un Gruppo di lavoro dell'Area Sindacale e del Lavoro composto da Ottavio Faenza, Massimiliano Sala e Federico Falcioni

Le rilevanti modifiche legislative intervenute negli ultimi anni sul tema del mercato del lavoro hanno inevitabilmente prodotto i loro effetti anche sul piano della disciplina contrattuale del settore del bancario, e specificamente nella parte relativa alle *Politiche attive per l'occupazione*.

Se si confronta il Capitolo IV del Ccnl 11 luglio 1999 con quello del Ccnl 12 febbraio 2005, entrambi rubricati appunto come *Politiche attive per l'occupazione*, vengono principalmente in evidenza tre elementi di novità.

Innanzitutto, nel Ccnl 12 febbraio 2005 è stata inserita l'importante premessa nella quale le parti invitano le aziende che assumano lavoratori con tipologie contrattuali diverse dal rapporto a tempo indeterminato a valutare con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio gli interessati alla scadenza del relativo rapporto, nella prospettiva di non disperderne il patrimonio umano e professionale. Tale previsione si apprezza in particolar modo considerando che le parti nazionali si sono riservate di regolamentare dopo il 31 dicembre 2005 l'utilizzo da parte delle aziende di settore di talune tipologie di rapporti di lavoro non standard, disciplinati dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione; contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; lavoro intermittente; lavoro ripartito (art. 28).

In secondo luogo, si osserva il venir meno delle disposizioni, contenute negli artt. 24 e 25 del Ccnl 11 luglio 1999, relative a fattispecie contrattuali ora abrogate (contratti di formazione e lavoro) ovvero oggetto di nuova regolamentazione da parte del Legislatore: contratti di lavoro a tempo de-

terminato e contratti di fornitura di lavoro temporaneo. Relativamente a questi ultimi due istituti giova ricordare che le relative clausole contrattuali sono state abrogate a far data dal 31 dicembre 2001 (data di scadenza del Ccnl 11 luglio 1999), in conseguenza delle espresse previsioni di cui agli artt. 11, comma 2, d.lgs. n. 368 del 2001, e 86, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003.

A tali elementi di novità, si affianca quello, di interesse ai fini in esame, relativo all'introduzione, nell'art. 25 del Ccnl 12 febbraio 2005, di un'articolata disciplina, di carattere sperimentale, dell'apprendistato professionalizzante: istituto disciplinato dagli artt. 49 ss. del d.lgs. n. 276 del 2003.

### **Durata, inquadramento, periodo di prova e part-time**

In attuazione dell'art. 24 del Ccnl 11 luglio 1999, che prevedeva – in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa – l'esame delle parti nazionali del tema dell'apprendistato ai fini dell'introduzione di una regolamentazione contrattuale di settore, l'art. 25 del Ccnl 12 febbraio 2005 disciplina per la prima volta l'istituto. In particolare, vengono regolati gli aspetti rinviati dal Legislatore alla contrattazione collettiva, chiarendo che, per quanto non specificamente previsto, trovano applicazione, ferma la normativa di legge nazionale e regionale, le disposizioni comuni del Ccnl nei limiti di compatibilità con tale tipologia contrattuale. Sulla base di tali principi, ed in ragione della finalità formativa dell'istituto, le parti hanno esplicitamente escluso l'applicazione agli apprendisti delle norme generali del Capitolo X del Ccnl, relativo a *Addestramento – Formazione – Criteri di sviluppo professionale e di carriera – Valutazioni del lavoratore/lavoratrice*. Coerentemente con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 49 – e

specificamente in considerazione del tipo di qualificazione richiesta per il settore del credito – il contratto nazionale di settore fissa in 4 anni la **durata** dell'apprendistato.

Quanto all'**inquadramento**, le parti nazionali hanno stabilito che l'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 84 del Ccnl 12 febbraio 2005 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Più precisamente, in conformità a quanto stabilito dall'art. 53, comma 1, d.lgs. n. 276, l'assunzione avviene inquadrando l'apprendista due livelli al di sotto di quello che risulterebbe dall'applicazione delle declaratorie contrattuali succitate; tale sottoinquadramento viene mantenuto dal lavoratore nel corso del I biennio del rapporto, mentre a far tempo dall'inizio del II biennio e fino al termine del periodo di apprendistato viene riconosciuto l'inquadramento nel livello retributivo immediatamente superiore a quello di partenza. Alla scadenza del quadriennio, in caso di mancato recesso ex art. 2118 c.c., il dipendente acquisisce la qualifica corrispondente al proprio piano formativo individuale.

Sempre in tema di inquadramento, è previsto che i lavoratori «stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con *input* prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale» (art. 2, comma 3, Ccnl), di regola inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale al III livello retributivo, laddove vengano assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, siano inquadrati durante il I biennio nel II livello della 2<sup>a</sup> area, acquisendo

l'inquadramento al livello immediatamente superiore dopo il predetto arco temporale: questo inquadramento viene mantenuto per tutto il II biennio e anche successivamente, qualora il rapporto di lavoro dell'interessato prosegua con contratto a tempo indeterminato.

L'assunzione con professionalizzante, che può avvenire con un **periodo di prova** non superiore a 2 mesi, può essere a tempo pieno o a **tempo parziale**. In questo secondo caso, allo scopo di soddisfare le imprescindibili esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

È interessante sottolineare che nel chiarimento delle parti in calce all'art. 25 è previsto l'importante principio secondo il quale per i rapporti instaurati successivamente alla data di stipulazione del Ccnl, convenzionalmente fissata al 1° aprile 2005 (art. 5), «nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa».

### **Malattia, infortunio, anzianità e criteri di computo**

Ulteriori specificità del rapporto di apprendistato, contenute nell'art. 25 del Ccnl, riguardano il trattamento per malattia ed infortunio, il riconoscimento dell'anzianità e la computabilità nell'organico aziendale.

Quanto al regime del **comporto**, il Ccnl stabilisce per gli apprendisti una disciplina diversa rispetto a quella contenuta nell'art. 50 del Ccnl (*Malattie ed infortuni*) per la generalità dei dipendenti. Per gli apprendisti che abbiano superato il periodo di prova, il periodo di conservazione del posto, con il relativo diritto all'intero trattamento economico per malattia e infortunio, viene fissato in 3 mesi, nel caso di comparto c.d. secco, ed in

4 mesi, nell'ipotesi di comparto c.d. per sommatoria. Una raccomandazione di ABI, inserita nello stesso art. 25 del Ccnl, invita peraltro le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti affetti da «patologie di particolare gravità», la previsione del citato art. 50 e, segnatamente, i più ampi periodi

**Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali**

di conservazione di 6 e 8 mesi, rispettivamente in caso di unico evento morboso o di pluralità di eventi morbosi.

Qualora il rapporto di lavoro prosegua oltre il quadriennio, il periodo di apprendistato è computato integralmente ai fini della maturazione dell'**anzianità di servizio** (ad es. scaglioni di ferie e di preavviso). In analogia a quanto avveniva per i contratti di formazione e lavoro, è stabilito che il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini degli scatti di anzianità e degli automatismi limitatamente ad un biennio.

Tenuto conto della facoltà attribuita alla contrattazione collettiva di derogare alla previsione secondo la quale gli apprendisti «sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti» (art. 53, comma 2, d.lgs. n. 276), il Ccnl stabilisce che i lavoratori in questione sono computati solo ai fini di quanto previsto dall'accordo 13 dicembre 2003 sulle libertà sindacali (ai fini delle *cedole*, dell'organico delle unità produttive per la costituzione delle RSA, per i relativi permessi, ecc.).

### **Formazione**

Già nell'art. 25 del Ccnl 12 febbraio 2005, precedentemente quindi all'introduzione della facoltà dei contratti collettivi nazionali di definire la disciplina dell'apprendistato professionalizzante «fino all'approvazione della legge regionale» (art. 13, comma 13-*bis*, d.l. 14 marzo 2005, n. 35, convertito

in l. 14 maggio 2005, n. 80, che ha introdotto il comma 5-*bis* all'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003), le parti nazionali hanno regolato in dettaglio i criteri concernenti la formazione degli apprendisti.

Richiamando l'art. 49, comma 5, d.lgs. n. 276, secondo il quale «la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale» nel rispetto di determinati «criteri e principi direttivi», si è precisato che nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. Detta formazione – che può essere svolta con modalità *e-learning* e *on the job* – può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento (ad es. un centro di formazione).

Viene confermata, inoltre, l'articolazione dell'attività formativa in contenuti *a carattere trasversale* e *a carattere professionalizzante*, di cui al dm 8 aprile 1998, e vengono richiamati gli obiettivi formativi definiti nel dm 20 maggio 1999.

Secondo quanto previsto dall'art. 49, comma 5, d.lgs. n. 276 del 2003, il Ccnl ribadisce la necessaria presenza di tutor aziendali con formazione e competenze adeguate e l'idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata, anche ai fini del libretto formativo, sempre tenuto conto delle discipline nazionali e regionali in materia.

### **L'accordo nazionale ABI 23 giugno 2005**

Successivamente alla definizione nel Ccnl 12 febbraio 2005 della richiamata normativa, e a distanza di soli 4 mesi dall'intervento del decreto c.d. competitività, convertito nella l. n. 80 del 2005, l'ABI e le organizzazioni sindacali di setto-

re hanno sottoscritto, il 23 giugno 2005, un verbale di accordo per consentire alle imprese destinatarie del contratto nazionale di assumere personale attraverso la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante. Il provvedimento di legge era opportunamente finalizzato – come è evidente – ad accelerare l'operatività dell'istituto, rendendolo concretamente utilizzabile laddove risultasse applicabile una normativa all'uopo predisposta in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria idonea a sovvenire alla mancanza di una disciplina regionale.

Alla luce di detto ulteriore demando alla contrattazione collettiva, l'ABI – prima di procedere al confronto con le organizzazioni sindacali – ha avviato al proprio interno un approfondimento con un gruppo di esperti di imprese associate per individuare profili e contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante che fossero utilizzabili nell'ambito del variegato panorama di imprese creditizie, finanziarie e strumentali alle quali si applica il contratto nazionale di settore. Su tali basi, il successivo costruttivo e serrato negoziato con le Organizzazioni sindacali, teso ad evitare ogni ulteriore ritardo all'applicazione nel comparto del credito di uno strumento così importante per l'occupazione, si è concluso con la regolazione – la prima nel panorama delle relazioni sindacali dopo la l. n. 80 del 2005 – dei seguenti aspetti:

- profili formativi del settore creditizio e finanziario;
- requisiti essenziali della figura del tutor aziendale;
- elementi caratterizzanti la *capacità formativa interna* dell'impresa.

Tale accordo, che espressamente viene definito «integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante» contenuto nell'art. 25 del Ccnl 12 febbraio 2005 e che, al pari di questa, ha carattere sperimentale, consta di una premessa e di due allegati.

Nella premessa vengono concordate talune prerogative di carattere strettamente sindacale, quali:

- l'informazione delle imprese agli organismi sindacali aziendali circa le previsioni di utilizzo di tale tipologia contrattua-

le, la dislocazione territoriale degli apprendisti, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché la sussistenza degli elementi caratterizzanti la *capacità formativa interna* dell'impresa stessa. Si tratta di un'informazione preventiva che non dovrà essere reiterata nel tempo in quanto collegata alla *fase di prima applicazione*;

- la facoltà degli apprendisti di partecipare durante l'orario di lavoro a riunioni promosse dai sindacati per l'illustrazione di materie di interesse sindacale secondo le modalità già previste dal contratto nazionale per il restante personale in tema di *addestramento* (art. 62 del Ccnl).

Nell'allegato n. 1, dopo aver riprodotto quanto previsto dall'art. 25 del Ccnl 12 febbraio 2005 in tema di inquadramento e formazione degli apprendisti, vengono definiti i *Profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante nel settore del credito*. In particolare, si prevede che l'attività formativa formale a carattere trasversale sia omogenea per tutti gli apprendisti per un quantitativo pari *indicativamente* al 35% della formazione formale complessiva; mentre quella a carattere professionalizzante ha contenuti diversi a seconda della qualificazione professionale da conseguire. Quanto alle *competenze di base trasversali*, le stesse vengono individuate, conformemente al dm 20 maggio 1999, in *competenze relazionali, competenze in materia di organizzazione ed economia, competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e competenze in materia di sicurezza del lavoro*. Recependo un'istanza delle organizzazioni sindacali, si è previsto che la formazione per l'acquisizione delle *competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro* e delle *competenze in materia di sicurezza del*

*lavoro* debba, di massima, essere erogata nel I anno di apprendistato.

Sono stati individuati 9 profili formativi in coerenza con le disposizioni del contratto nazionale e con i risultati dell'indagine sui fabbisogni professionali e formativi realizzata da Enbicredito, ripartiti nelle seguenti *famiglie professionali*:

#### **Area commerciale**

- Addetto operativo
- Addetto all'attività commerciale
- Operatore di Banca telefonica
- Assistente operativo Clientela Imprese
- Assistente operativo Private

#### **Area di staff**

- Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
- Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di *business*

#### **Area di supporto esecutivo**

- Addetto ad attività amministrative e/o contabili
- Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione

Per ciascuno dei suddetti profili formativi le parti hanno prescritto le necessarie *competenze tecnico-professionali* che l'apprendista dovrà acquisire nel quadriennio di durata del rapporto di apprendistato per un totale di 480 ore complessive di formazione uniformemente distribuite negli anni.

Dette competenze tecnico-

professionali sono suddivise in *generali* e *specifiche*:

le prime risultano sostanzialmente simili per i 9 profili formativi, mentre le seconde differiscono notevolmente in ragione delle diverse professionalità da conseguire. Per tutte, comunque, resta fermo quanto declinato al punto 7 del Protocollo 16 giugno 2004 sullo svilup-

po sostenibile e compatibile del sistema bancario: «[...] vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse

**ABI ha avviato al proprio interno un approfondimento con un gruppo di esperti di imprese associate per individuare profili e contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante utilizzabili nell'ambito del variegato panorama di imprese creditizie, finanziarie e strumentali alle quali si applica il contratto nazionale di settore**

## 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 documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellanti, 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: [csm@unimore.it](mailto:csm@unimore.it), specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività».

Sempre con riferimento ai profili formativi, è importante sottolineare lo sforzo di ABI finalizzato a consentire agli apprendisti conoscenze più complete del lavoro e maggiore inter-scambio nei compiti, senza che si snaturi la figura giuridica dell'apprendistato professionalizzante.

In particolare, muovendo da quanto già previsto dal contratto nazionale in tema di *fungibilità* (art. 81 del Ccnl), è stato convenuto che «l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata».

Nell'allegato n. 2 dell'accordo 23 giugno 2005 viene regolamentata la figura del **tutore aziendale** in coerenza con quanto previsto dal dm 28 febbraio 2000.

Fermo anche in questo caso il necessario raccordo con la normativa regionale in materia, è previsto che il tutore aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'impresa e che, qualora la formazione sia impartita con modalità *e-learning*, anche l'attività del tutore può svolgersi in maniera «virtualizzata e attraverso strumenti di tele-afiancamento o video-comunicazione».

Come previsto dall'art. 2 del dm 28 febbraio 2000, il tutore deve:

- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;

- svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;

- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.

Nel corso del 1° anno, ai tutori aziendali va impartita una specifica formazione non inferiore a 8 ore finalizzata a rafforzare principalmente le competenze di cui all'art. 3 del citato dm del 2000, riprodotte nello stesso allegato n. 2 dell'accordo 23 giugno 2005.

Occorre, inoltre, evidenziare che la formazione per i tutori aziendali può essere svolta all'interno o all'esterno dell'impresa.

Sempre nell'allegato n. 2 sono stati definiti gli elementi caratterizzanti la **capacità formativa interna** dell'impresa ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

Tuttavia, anche se l'accordo del 23 giugno 2005 completa – sia pure in via transitoria – il quadro delle regole per rendere operativo l'apprendistato professionalizzante nel settore del credito, ABI ha ritenuto opportuno contattare tutte le Regioni allo scopo di *presentare* l'intesa di settore, promuovendone il recepimento, anche per meglio orientare, nella fase *a regime*, le successive leggi regionali in materia.

... vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività

## 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.

Da ultimo, nel fascicolo n. 1/2007 si vedano i contributi di: M. Bernasconi, *Note sulla sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore commercio e terziario in Lombardia*; 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.

Gli indici dei fascicoli pubblicati sono tutti reperibili, a partire dal 1991, nel sito [www.fmb.unimore.it](http://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](http://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 regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano

*A cura di un Gruppo di lavoro dell'Area Sindacale e del Lavoro composto da Ottavio Faenza, Massimiliano Sala e Federico Falcioni*

Di seguito si fornisce un quadro di sintesi delle discipline regionali e provinciali in tema di apprendistato professionalizzante con un *focus* sulle normative di interesse per il settore bancario. L'ABI ha svolto con le proprie strutture interventi capillari presso ciascuna delle istituzioni locali allo scopo di *presentare* le intese di settore ed agevolare l'iter di approvazione dei singoli provvedimenti.

Merita di essere segnalato il ruolo di *apri-pista* della Regione Lombardia che, con assoluta tempestività rispetto alla stipula dell'accordo nazionale ABI del 23 giugno 2005, *prese atto*, nel mese di luglio, della normativa di settore dando il disco verde alle assunzioni di apprendisti del credito e, al contempo, delineando un modello di riferimento per diverse altre Regioni.

### Le Regioni del centro-sud Italia

#### Regione **Abruzzo**

([www.regione.abruzzo.it](http://www.regione.abruzzo.it))

Con d.G.R. n. 583 del 21 giugno 2005 ha emanato i primi indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, relativamente ai settori, come il credito, che hanno disciplinato con Ccnl tale tipologia contrattuale. Successivamente, con Lettera dirigenziale 26 settembre 2005 sono stati recepiti gli accordi nazionali del settore credito: Ccnl 12 febbraio 2005 e accordo 23 giugno 2005.

Per quanto riguarda la formazione degli apprendisti, la disciplina regionale prevede che la formazione di base/trasversale (almeno 40 ore annuali) debba essere svolta in sedi esterne, mentre quella tecnico-professionale (80 ore annuali) può essere effettuata all'interno delle imprese in possesso della relativa capacità formativa. Ai fini

del riconoscimento di tale capacità, la legislazione regionale precisa i contenuti dei tre classici requisiti (presenza di risorse idonee a trasferire competenze; tutor con formazione e competenze tecnico-professionali adeguate; locali idonei a garantire il corretto svolgimento della formazione), richiedendo, ad esempio, che il tutor abbia una esperienza professionale di almeno 4 anni (di cui due nelle aree di attività dell'apprendista) e che partecipi ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 12 ore. L'impresa è comunque tenuta a trasmettere al Centro per l'impiego competente, nonché alla Regione, anche una dichiarazione di responsabilità circa l'idoneità a svolgere la predetta formazione formale interna sulle competenze tecnico professionali.

#### Regione **Basilicata**

([www.basilicata.it](http://www.basilicata.it))

Con d.G.R. n. 2633 del 19 dicembre 2005 ha recepito i contenuti del Ccnl del settore creditizio in materia di apprendistato professionalizzante, attivando in via sperimentale tale istituto anche nel settore creditizio. Successivamente ha emanato in materia la l.r. n. 28 del 13 novembre 2006 – sostanzialmente in linea con i contenuti della predetta delibera – che ha disciplinato in via definitiva gli aspetti formativi del contratto di apprendistato.

Per quanto concerne la formazione degli apprendisti, la normativa regionale prevede che la stessa possa essere interamente erogata all'interno delle imprese in possesso di capacità formativa. Per ottenere il riconoscimento di tale capacità, le imprese sono tenute a presentare una apposita comunicazione da cui risulti la presenza di: risorse idonee a trasferire contenuti formativi; locali, attrezzature e macchinari idonei al corretto svolgimento della formazione (non

dedicati prioritariamente alla produzione di beni e servizi); tutor aziendali con competenze adeguate, la cui formazione deve avere una durata non inferiore a 12 ore (organizzata dagli Enti Bilaterali ovvero dalla Regione).

#### Regione **Calabria**

([www.regione.calabria.it](http://www.regione.calabria.it))

Con d.G.R. n. 975 del 22 novembre 2005 ha recepito, nelle more della definizione della legislazione regionale, i contenuti degli accordi nazionali del settore credito (Ccnl 12 febbraio 2005 e accordo 23 giugno 2005).

Per i tutori aziendali – in assenza di una specifica disciplina in proposito – è prevista una formazione di durata non inferiore a 8 ore (secondo quanto disposto, in generale, dal dm 28 febbraio 2000).

#### Regione **Campania**

([www.regione.campania.it](http://www.regione.campania.it))

Con d.G.R. n. 160 del 14 febbraio 2006 ha emanato indirizzi operativi per una prima sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante, sostanzialmente in linea con le previsioni in materia del Ccnl 12 febbraio 2005 del settore credito. Successivamente, con decreto dirigenziale n. 78 del 25 maggio 2006, in attuazione della predetta delibera, ha precisato gli adempimenti necessari per poter procedere ad assunzioni con tale tipologia contrattuale.

Per i tutori aziendali è prevista una formazione di durata non inferiore a 12 ore.

#### Regione **Lazio**

([www.regione.lazio.it](http://www.regione.lazio.it))

Ha consentito l'avvio dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito senza uno specifico atto amministrativo, ma facendo riferimento a quanto previsto dalla l. n. 80 del 2005, che delega al Ccnl la disciplina dell'apprendistato professionalizzante fino al-

l'emanazione della relativa legge regionale. Successivamente è stata approvata la l.r. n. 9 del 10 agosto 2006 sulla formazione nell'apprendistato, divenuta pienamente operativa dal 1° ottobre 2007 con l'entrata in vigore del relativo Regolamento attuativo n. 7 del 21 giugno 2007.

Sia la legge che il Regolamento regionale sono sostanzialmente in linea con i contenuti delle intese contrattuali del settore creditizio, salvo la previsione secondo cui le imprese aventi complessivamente meno di 250 dipendenti debbano svolgere una parte delle 120 ore annue di formazione degli apprendisti (precisamente 66 ore su 120 ore annue) *all'esterno dell'impresa*. Le imprese aventi, complessivamente, oltre 249 dipendenti, invece, possono svolgere tutte le 120 ore annue all'interno dell'impresa, previa dichiarazione di possesso della *capacità formativa interna* da presentare al competente Centro per l'impiego. Analoghe previsioni vi sono per la formazione dei tutori aziendali. Tale formazione deve avere una durata di 16 ore.

#### Regione **Marche**

([www.regione.marche.it](http://www.regione.marche.it))

Con la l.r. n. 2 del 25 gennaio 2005 in tema di occupazione, tutela e qualità del lavoro, ha demandato (art. 17) alla Giunta Regionale la disciplina dei profili formativi dei contratti di apprendistato professionalizzante. Successivamente, con d.G.R. n. 1113 del 27 settembre 2005 sono stati approvati i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi anche al settore creditizio e finanziario. Tenuto conto che – secondo la normativa regionale – l'impresa creditizia deve essere accreditata presso la Regione per poter svolgere al proprio interno tutte le 120 ore annue di formazione degli apprendisti, si è chiesta e ottenuta una delibera della Giunta Regionale (n. 1401 del 4 dicembre 2006) che ha specificamente escluso – ai fini del suddetto accreditamento – che occorra l'inserimento anche della formazione tra gli scopi statutari dell'attività della banca interessata.

Le imprese non accreditate, ma in possesso di *capacità formativa interna*, possono svolgere meno

del 50% delle 120 ore al proprio interno; la quota *prevalente* delle 120 ore annue di formazione degli apprendisti va erogata all'esterno dell'impresa: presso ente formativo o impresa accreditati presso la Regione. Analoghe previsioni si applicano per la formazione dei tutori aziendali. Detta formazione deve avere una durata non inferiore a 12 ore.

#### Regione **Molise**

([www.regione.molise.it](http://www.regione.molise.it))

Con d.G.R. del 19 dicembre 2005, n. 1845, vi è stata la *presa d'atto* da parte della Regione dei contratti collettivi nazionali di diversi settori e degli accordi nazionali che hanno regolamentato l'apprendistato professionalizzante (nel settore credito Ccnl 12 febbraio 2005 e accordo 23 giugno 2005).

Allo stato non risultano approvate regolamentazioni regionali specifiche: di conseguenza, le assunzioni di apprendisti nel settore credito avvengono esclusivamente sulla base delle predette previsioni contrattuali.

#### Regione **Puglia**

([www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it))

Le fonti normative regionali di riferimento per l'apprendistato professionalizzante sono: l.r. 22 novembre 2005, n. 13 (*Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante*); Determinazione del Dirigente del Settore Lavoro del 3 marzo 2006, n. 125 (*Modello del piano formativo individuale*); d.G.R. del 14 marzo 2006, n. 308 (*I profili formativi*); d.G.R. del 25 luglio 2006 (*Linee guida per l'attuazione della legge regionale*).

Per ciò che concerne la formazione degli apprendisti, la stessa è pari a 525 ore, da ripartire nel quadriennio; va svolta *prevalentemente* all'esterno dell'azienda, secondo una rigida cadenza temporale per la formazione di *natura trasversale*.

La formazione *esterna* può essere svolta anche fuori dal territorio regionale. Relativamente alla *formazione e competenze del tutore aziendale*, l'art. 6 della citata l.r. n. 13 del 2005 rinvia a quanto stabilito, in generale, dal dm 28 febbraio 2000.

#### Regione **Sardegna**

([www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it))

Inizialmente, con la l.r. n. 20 del 5 dicembre 2005 in tema di occupazione, sicurezza e politiche per il lavoro, ha demandato (art. 38) alla Giunta Regionale il compito di disciplinare i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante e le modalità di riconoscimento e certificazione delle competenze; inoltre, ha puntualizzato che la formazione teorica «deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione e comunque, in prevalenza, esternamente all'azienda». Successivamente, con d.G.R. n. 8/15 del 28 febbraio 2006, sono stati approvati gli indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, secondo i quali, l'intera formazione formale di 120 ore annue può essere svolta all'interno dell'azienda allorché la stessa abbia *capacità formativa interna* secondo i requisiti previsti dal relativo Ccnl.

In tal modo sono stati recepiti i contenuti del Ccnl del settore credito, sia per quanto attiene la *capacità formativa interna* dell'impresa creditizia, sia per quanto concerne i profili formativi da utilizzare per le assunzioni di apprendisti in banca.

È stato quindi emanato il decreto assessoriale n. 131 del 27 aprile 2006, che ha disciplinato vari aspetti inerenti alla formazione degli apprendisti, confermando i contenuti della delibera n. 8/15 e precisando, riguardo alla formazione dei tutori aziendali, che: a) deve avere una durata non inferiore a 12 ore; b) può essere svolta dalle aziende aventi *capacità formativa interna*.

#### Regione **Sicilia**

([www.regione.sicilia.it](http://www.regione.sicilia.it))

Con la l.r. 5 novembre 2004 n. 15 ha disposto che gli adempimenti applicativi del d.lgs. n. 276 del 2003 fossero definiti dall'Assessore regionale per il lavoro e la formazione professionale.

Di conseguenza, con decreto assessoriale del 17 ottobre 2005 sono stati recepiti i contenuti delle intese nazionali del settore credito in materia di apprendistato professionalizzante. Allo stato, è in discussione la legge regionale sul mercato del lavoro, che comprende alcune previsioni in materia di apprendistato.

La formazione per i tutori aziendali – in assenza di specifiche disposizioni regionali in proposito – deve avere una durata non inferiore a 8 ore (secondo quanto previsto, in generale, dal dm 28 febbraio 2000).

#### Regione **Toscana**

([www.regione.toscana.it](http://www.regione.toscana.it))

L'apprendistato professionalizzante è stato disciplinato con la l.r. 1° febbraio 2005, n. 20 (di modifica della l.r. n. 32/2002 in materia di *Occupazione e mercato del lavoro*) e con il relativo Regolamento di attuazione (decreto del Presidente della Giunta Regionale del 2 febbraio 2005, n. 22/R). A seguito di tali provvedimenti, sono state approvate altre delibere di Giunta con cui è stato completato il quadro normativo in materia:

- delibera del 21 marzo 2005, n. 427, relativa, tra l'altro, ai *Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante*, alla *Registrazione della formazione sul libretto formativo*, allo *Schema di piano formativo individuale*;
- delibera dell'8 gennaio 2007, n. 7, concernente il «racordo tra la normativa regionale ed i contratti collettivi nazionali di lavoro».

In base a quest'ultimo provvedimento, le imprese possono svolgere all'interno la formazione degli apprendisti, a condizione che il contratto collettivo nazionale di lavoro stabilisca, come per il settore del credito, i requisiti di *capacità formativa interna dell'impresa* (si veda il verbale dell'accordo 23 giugno 2005, riportato nell'allegato n. 5 del Ccnl 12 febbraio 2005, che delinea i suddetti requisiti). Specificatamente per il *tutore aziendale*, ai sensi dell'art. 42 del predetto decreto del Presidente della Giunta Regionale del 2 febbraio 2005, n. 22/R, è tra l'altro previsto che gli stessi partecipino, all'avvio della prima annualità di formazione degli apprendisti, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore e che ciascun tutore possa affiancare non più di 10 apprendisti.

La menzionata legislazione regionale prevede anche l'istituzione di un *Repertorio generale dei profili formativi*, cui occorre fare riferimento per la stesura del piano

formativo individuale.

#### Regione **Umbria**

([www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it))

Con d.G.R. n. 2156 del 13 dicembre 2005 ha *preso atto* dell'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante nel settore delle imprese creditizie e finanziarie, recependo di fatto – in attesa della normativa regionale – i contenuti delle intese di settore sui profili formativi. Successivamente, è stata approvata la l.r. n. 18 del 30 maggio 2007, che riconosce all'impresa avente *capacità formativa interna* la facoltà di svolgere al proprio interno tutte le 120 ore annue di formazione per gli apprendisti. Detto provvedimento di legge prevede che la formazione dei tutori aziendali debba avere una durata non inferiore a 12 ore. È attualmente in discussione, tra Regione e parti sociali (inclusa ABI), il testo del Regolamento attuativo della suddetta legge.

#### **Le Regioni del Nord Italia e le Province autonome di Trento e Bolzano**

#### Regione **Emilia Romagna**

([www.regione.emilia-romagna.it](http://www.regione.emilia-romagna.it))

Con la l.r. 1° agosto 2005, n. 17, ha stabilito che la Giunta Regionale definisce gli aspetti formativi del contratto di apprendistato professionalizzante nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti sul piano nazionale ed in coerenza con il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) nonché, per quanto attiene l'articolazione della formazione e la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro (art. 29). Contestualmente, con la d.G.R. 1° agosto 2005, n. 1256, sono stati definiti i contenuti minimi essenziali dei piani formativi individuali, così da rendere immediatamente attivabili le disposizioni della legge richiamata.

In dettaglio, il piano formativo individuale dovrà indicare sia il profilo – tra i 9 contrattualmente individuati – per il cui conseguimento viene assunto l'apprendista, sia la qualifica del SRQ assunta a riferimento quale esito del percorso formativo. Per quanto attiene alla fase realizzativa del contratto di apprendistato professionalizzante, cioè in particolare alla erogazione della formazione,

la Regione si rimette integralmente alle disposizioni dei contratti collettivi e dunque, per il settore creditizio, al Ccnl 12 febbraio 2005 e all'accordo del 23 giugno 2005. Parimenti, anche per ciò che concerne i tutori, la disciplina di riferimento è rinvenibile nel contratto collettivo nazionale di settore.

#### Regione **Friuli Venezia Giulia**

([www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it))

Le normative di riferimento sono: gli artt. 61 e 62 della l.r. n. 18 del 9 agosto 2005; la d.G.R. n. 2938 del 16 novembre 2005 che recepisce l'accordo sottoscritto tra le parti sociali (tra cui ABI) e la Regione denominato *Regolamento dell'apprendistato professionalizzante* (i profili formativi del settore credito sono inseriti nel repertorio regionale); la delibera n. 2208/2007, con cui sono stati approvati gli *standard di competenza* relativi al comparto Credito e Finanza. La formazione di base/trasversale degli apprendisti deve essere necessariamente svolta all'esterno dell'impresa, mentre quella tecnico-professionale può essere impartita all'interno dell'azienda o del gruppo, purché ovviamente dotati della relativa capacità formativa. In proposito, i soggetti interessati debbono inviare al Centro per l'impiego un'autocertificazione attestante il sussistere di tale condizione. La formazione tecnico-professionale può essere erogata anche con modalità *e-learning*. Il tutore riceve una formazione di durata minima di 16 ore, tenuta obbligatoriamente da enti di formazione accreditati esterni all'azienda; la normativa regionale prevede altresì che vengano effettuati appositi corsi di aggiornamento, con cadenza triennale, di pari durata.

#### Regione **Liguria**

([www.regione.liguria.it](http://www.regione.liguria.it))

Ha elaborato il *Piano di formazione degli apprendisti* in base alla disciplina transitoria sull'apprendistato professionalizzante prevista all'art. 15 della l.r. n. 1 del 24 gennaio 2006 e prorogata per tutto il 2007 con l.r. n. 14 del 3 aprile 2007 (art. 16). Da ultimo, la d.G.R. n. 1004 del 7 settembre 2007 ha aggiornato tale *Piano*, apportando al contempo talune modifiche so-

stanziali alla disciplina regionale di riferimento. In dettaglio – ferma l'utilizzabilità dei profili formativi di settore e del relativo quantitativo formativo complessivo (120 ore annue) – se anteriormente alla citata d.G.R. n. 1004/2007 le imprese munite di capacità formativa interna (idoneamente autocertificata) potevano impartire agli apprendisti solo la formazione tecnico-professionale, ora le stesse possono effettuare internamente anche la formazione di base/trasversale (la cui durata è stabilita dalla normativa regionale in 48 ore, così ripartite: 4 ore dedicate all'accoglienza, 42 ai contenuti formativi e 2 alla verifica finale di efficacia didattica). Riguardo ai tutor, la disciplina regionale attuativa prevede che essi partecipino ad attività formative, organizzate dagli enti accreditati, per 12 ore, da ridursi a 4 – relative alla tematica del piano formativo individuale – in caso di precedente partecipazione a seminario formativo di 8 ore.

#### Regione **Lombardia**

([www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it))

Ha approvato il 28 settembre 2006 la l.r. n. 22 in tema di mercato del lavoro con cui (art. 20) promuove le diverse forme di apprendistato previste dal d.lgs. n. 276/2003. La Giunta Regionale è delegata alla emanazione dei successivi provvedimenti di regolamentazione dei profili formativi e dei requisiti della formazione formale interna ed esterna alle aziende, nonché dei requisiti del tutor e delle modalità di certificazione delle competenze. Nelle more, le as-

sunzioni di apprendisti vengono effettuate sulla base della disciplina contrattuale di settore, atteso anche la *presa d'atto* della stessa da parte della Regione avvenuta con decreto della D.G. Istruzione, Formazione e Lavoro del 28 luglio 2005. Alla luce di quanto sopra, anche relativamente alla capacità formativa interna, alla possibilità di impartire agli apprendisti la formazione all'interno dell'azienda e ai tutor, le norme di riferimento sono quelle previste dal contratto collettivo nazionale di settore.

#### Regione **Piemonte**

([www.regione.piemonte.it](http://www.regione.piemonte.it))

Ha approvato la l.r. n. 2 del 26 gennaio 2007, *Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato*, attuata con d.G.R. n. 66/6528 del 23 luglio 2007 e relative disposizioni operative, la cui entrata in vigore è prevista con progressive decorrenze, tutte fissate entro la fine del 2007. Sino ad allora, le assunzioni di apprendisti avvengono – sulla scorta della d.G.R. 26 settembre 2005 di presa d'atto della disciplina contrattuale del settore credito – unicamente con riferimento a tale disciplina, disciplina che continuerà a dispiegare efficacia rispetto ai contratti di apprendistato instaurati durante la fase transitoria fino alla loro naturale scadenza (i profili formativi del Ccnl credito sono inseriti nel repertorio regionale). A regime, le imprese che intendano erogare direttamente la formazione formale all'apprendista (120 ore annue) dovranno attestare il possesso degli *standard minimi* (competenze dei formatori azien-

dali, luoghi dedicati alla formazione formale, presenza di un tutore aziendale) necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo mediante una specifica procedura informatica per l'autocertificazione della capacità formativa.

Detta autocertificazione – da effettuarsi prima della compilazione del piano formativo individuale dell'apprendista – può essere totale, riferita cioè sia all'attività formativa di base/trasversale che a quella professionalizzante, ovvero parziale, riferita cioè alla sola attività formativa professionalizzante. Per quanto concerne la figura del tutor, questi deve essere in possesso di adeguate competenze, la cui acquisizione si realizza mediante una specifica formazione, di norma in auto-apprendimento, organizzata per unità formative associate a test di verifica dell'apprendimento e alla successiva valutazione e attestazione delle competenze acquisite. A tali fini, è predisposta una specifica procedura informatica secondo un modello articolato in due distinte fasi: *formazione del tutore aziendale e la valutazione e l'attestazione delle competenze acquisite dal tutore aziendale*. La richiamata disciplina regionale si focalizza sul profilo *qualitativo* senza nulla disporre invece riguardo all'aspetto *quantitativo* della formazione in parola, che si ritiene opportuno, comunque, sia coerente al dm 28 febbraio 2000.

#### Provincia autonoma di Bolzano

([www.provincia.bz.it](http://www.provincia.bz.it))

La specifica normativa in tema di apprendistato è contenuta nella

## I Dossier ADAPT-CSMB



Nei numeri precedenti:

### La sfida dell'alto apprendistato

4 giugno 2007, n. 20

### I rebus dell'apprendistato professionalizzante

22 ottobre 2007, n. 30

In allegato al Dossier

**L'apprendistato nel quadro regionale e nella contrattazione collettiva**

legge provinciale 20 marzo 2006, n. 2, in attuazione della quale è stato emanato l'ordinamento formativo anche dell'*operatore bancario (Bankkaufmann)*. In dettaglio, la durata del contratto di apprendistato (48 mesi) viene ridotta per effetto del riconoscimento di crediti formativi, rispettivamente, di 12 mesi per i diplomati e di 24 mesi per i laureati. La formazione degli apprendisti è pari a 100 ore per semestre e viene impartita interamente all'esterno dell'azienda, presso scuole professionali o centri accreditati ovvero università. Circa il tutore, secondo la normativa provinciale, questi deve possedere specifici determinati requisiti e le ore di formazione a lui rivolte sono minimo 16, organizzate e gestite da enti formativi esterni all'azienda.

### Provincia autonoma di Trento

([www.provincia.tn.it](http://www.provincia.tn.it))

Le normative di riferimento sono: l'accordo tra le parti sociali e la Provincia autonoma (non sottoscritto da ABI) del 20 luglio 2005, nonché la legge provinciale n. 6 del 10 ottobre 2006. Circa i profili operativi, sono pienamente utilizzabili i profili formativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del credito, rinvenibili sostanzialmente nel *Repertorio delle professioni relative all'apprendistato in provincia di Trento*. Quanto alla formazione degli apprendisti (complessive 120 ore annue), l'attività formativa di quota, parte dei moduli di base/trasversale – il cui totale è pari, rispettivamente, a 40 ore il I anno di contratto e a 20 ore negli anni successivi –, deve essere effettuata all'esterno dell'azienda; l'attività formativa tecnico-professionale può invece essere, a scelta, interna o esterna all'impresa. La formazione rivolta al tutore è pari a 16 ore tenuta da enti formativi accreditati esterni all'impresa; coloro che sono in possesso, tra l'altro, di adeguato curriculum sono oggetto di un'offerta formativa di massimo 8 ore, sempre erogata da strutture formative accreditate.

### Regione Valle D'Aosta

([www.regione.vda.it](http://www.regione.vda.it))

A seguito del Protocollo sottoscritto con le parti sociali (tra cui ABI), ha adottato una disciplina transi-

toria del contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un regime ordinario ed uno di c.d. *sperimentazione mirata*, più coerente alle esigenze delle imprese del settore del credito (i 9 profili professionali contenuti nell'accordo nazionale 23 giugno 2005 sono stati tutti inseriti nel repertorio regionale *Macrogruppo Servizi Amministrativi, Creditizi e Finanziari*). Sia il Protocollo che la conseguente disciplina transitoria, in scadenza alla fine del 2006, sono stati prorogati – fino all'approvazione della legge regionale sull'apprendistato – con delibere n. 73 del 19 gennaio 2007 e n. 754 del 22 marzo 2007, al fine di valorizzare ulteriormente la capacità formativa formale presente nel sistema delle imprese che dispongono di un servizio formativo per l'attivazione e la gestione degli interventi rivolti ai propri dipendenti. In particolare, la *sperimentazione mirata* in parola consente alle imprese, che operino sul territorio regionale e che rispondano a specifici requisiti, di svolgere al proprio interno l'intero ammontare della formazione formale (120 ore annue) prevista nel piano formativo individuale dell'apprendista. In merito alla figura del tutore, il citato Protocollo prevede che la relativa formazione debba svilupparsi in un percorso di 12 ore, più ulteriori 20 ore se il tutore appartiene ad un'azienda che intenda avvalersi della propria capacità formativa interna. In tale ultima ipotesi, è consentito alle aziende aderenti alla *sperimentazione mirata* di erogare internamente anche questa formazione (sia presso strutture dell'azienda che del gruppo di cui essa fa parte ed anche al di fuori del territorio regionale), nonché di distribuire la stessa nel corso della durata (4 anni) del contratto di apprendistato di riferimento. Vi è la possibilità che eventuali crediti formativi riconosciuti al tutore *riducano* la complessiva durata della formazione in esame.

### Regione Veneto

([www.regione.veneto.it](http://www.regione.veneto.it))

Alla luce della riforma dell'istituto dell'apprendistato di cui al d.lgs. n. 276/2003, ha definito un articolato modello per *gestire* gli apprendisti nel territorio di compe-

tenza. In tale contesto la produzione normativa/regolamentare è estremamente vasta; nondimeno le normative regionali *di base* cui riferirsi per gli aspetti essenziali dell'apprendistato professionalizzante sono: la d.G.R. n. 197 del 28 gennaio 2005, con cui la Giunta Regionale ha emanato i primi indirizzi operativi per rendere applicabile la riforma Biagi; il decreto n. 264 del 14 marzo 2005, e la correlata d.G.R. n. 1103 del 18 marzo 2005, che ha stabilito che le imprese che assumano apprendisti devono avvalersi esclusivamente ed obbligatoriamente del sistema informatico regionale; la d.G.R. n. 3196 del 25 ottobre 2005, con cui la Regione ha recepito i 9 profili formativi del settore creditizio.

In merito alla *capacità formativa* delle aziende, la disciplina regionale prevede che la formazione formale di base/trasversale e tecnico-professionale possa essere svolta interamente all'interno per quelle aziende che siano in possesso della relativa capacità formativa. Affinché tale condizione si realizzi – oltre ai tre classici requisiti (presenza di risorse idonee a trasferire competenze; tutor con formazione e competenze tecnico-professionali adeguate; locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione) – è tra l'altro richiesto che ciascun tutore aziendale affianchi non più di 3 apprendisti e che lo stesso risulti inquadrato ad un livello superiore rispetto a quello di destinazione dell'apprendista. Una volta soddisfatti tali requisiti il modello sopra citato prevede che l'azienda definisca autonomamente gli obiettivi formativi, il piano formativo individuale (sia sui moduli trasversali che tecnico-professionali) e quello di dettaglio ed implementi il percorso formativo. Relativamente alla figura del tutor, il Veneto prevede che questi sia tenuto a partecipare ad una specifica iniziativa formativa della durata di 12 ore che, per le aziende con capacità formativa, è organizzata e gestita dall'azienda stessa; ciò in quanto la Regione presuppone che l'azienda con capacità formativa formale interna abbia già un tutor con le competenze adeguate al contesto aziendale. I corsi, pertanto, sono a carico dell'azienda sia come organizzazione che come risorse.

## La nuova disciplina dell'apprendistato nel settore del credito

di Paola de Vita

A quattro anni dall'introduzione del «nuovo» apprendistato, il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva appare assai rilevante: a fronte dell'inerzia di molte Regioni e dei numerosi chiarimenti della Corte Costituzionale, culminati nella nota sentenza n. 50/2005, le parti sociali hanno saputo rendere l'istituto immediatamente operativo e hanno costruito una disciplina degli aspetti formativi del contratto, applicabile nei settori di riferimento e modello per la successiva elaborazione della regolamentazione regionale.

Si ricorderà infatti che il Legislatore, proprio in considerazione della lentezza delle Regioni nel dare avvio al contratto di apprendistato, era intervenuto con la l. n. 80/2005 riconoscendo alle parti sociali il compito di dare attuazione transitoria alla disciplina, in attesa dell'emanazione delle leggi regionali.

Il settore del credito, in particolare, ha risposto con celerità a questo monito con l'accordo del 23 giugno 2005, che costituisce integrazione del precedente accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005. Quest'ultimo accordo – è bene ricordarlo – ha introdotto il nuovo rapporto di apprendistato professionalizzante: ha fissato la durata del contratto di apprendistato nella misura di 4 anni; ha previsto la possibilità di un doppio «sottoinquadramento» dei lavoratori per il primo biennio ed un «sottoinquadramento» per il secondo; l'apprendistato viene computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio laddove il rapporto prosegua a tempo indeterminato e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi; l'accordo ha riconosciuto anche la possibilità di effettuare la formazione nei termini stabiliti dalla legge (120 ore all'anno) nelle modalità *e-learning* e *on the job*.

L'accordo del 23 giugno 2005 ha regolamentato per primo gli aspetti formativi del contratto di apprendistato: ha stabilito i 9 profili formativi del settore creditizio e

finanziario, in coerenza con le disposizioni del contratto nazionale e con i fabbisogni professionali e formativi del settore; ha previsto i requisiti essenziali della figura del tutor aziendale e gli elementi caratterizzanti la capacità formativa interna dell'impresa.

Nella premessa dell'accordo è rilevante la previsione relativa all'informativa preventiva agli organismi sindacali aziendali circa le prospettive di utilizzo della tipologia contrattuale in questione, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché gli elementi caratterizzanti della capacità formativa interna dell'impresa e inoltre la facoltà per gli apprendisti di partecipare alle riunioni promosse dai sindacati per la trattazione di materie di interesse sindacale.

Nell'accordo sono state poi distinte le competenze di base trasversali – stabilendo che la formazione per l'acquisizione delle competenze relative alla disciplina del rapporto di lavoro e alla sicurezza sul lavoro debba – di massima – essere impartita durante il primo anno – dalle competenze tecnico professionali, divise in generali e specifiche (le prime sostanzialmente simili per i nove profili formativi e le seconde distinte in ragione delle professionalità da conseguire).

Merita di essere segnalata anche la previsione secondo cui l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo all'altro, fermi restando gli obblighi formativi complessivi e la computabilità della formazione già effettuata.

Con riguardo alla figura del tutor, ferma restando l'applicazione del dm 28 febbraio 2000, appare importante la precisazione in base alla quale, qualora l'attività sia erogata in modalità *e-learning*, anche l'attività del tutor può svolgersi attraverso strumenti di video comunicazione.

Come già evidenziato, con questa intesa, l'ABI ha dettato una disciplina dell'apprendistato omogenea per il proprio settore ed ha svolto un importante ruolo d'impulso nell'accelerare l'iter di approvazione

dei provvedimenti attuativi dell'apprendistato da parte delle Regioni. È tuttavia innegabile che il tentativo di questo settore di assicurare l'applicazione dell'istituto su tutto il territorio nazionale si scontra con l'attuale quadro normativo regionale assai frammentato e disomogeneo: è chiaro infatti che la coesistenza di normative regionali – laddove esistenti – molto diverse tra loro, va soprattutto a svantaggio delle imprese multiregionali come quelle bancarie.

A questo si aggiungono i vincoli amministrativi nell'assunzione di apprendisti o nel trasferimento degli stessi da una Regione all'altra, circostanze che di certo scoraggiano il ricorso a questo contratto.

Del suddetto problema sembra tenere conto anche la disposizione contenuta nel disegno di legge del Protocollo sul Welfare, che ha previsto il criterio di delega relativo all'individuazione di meccanismi in grado di garantire l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

L'esperienza maturata nel settore del credito dimostra che il ruolo propulsivo della contrattazione collettiva è importante, ma non sufficiente. Occorrono anche standard uniformi per rendere questo contratto davvero appetibile alle imprese.

Paola de Vita  
*Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro  
Università degli studi  
di Modena e Reggio Emilia*

# Contratto collettivo nazionale di lavoro 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

## Art. 25 - Apprendistato professionalizzante (estratto)

### Premessa

In tema di apprendistato, le Parti – con il presente articolo e con quanto previsto dal Verbale di accordo 23 giugno 2005 (in Appendice n. 5) – intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 24 del Ccnl 11 luglio 1999, a quanto stabilito dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (come integrato dalla l. 14 maggio 2005, n. 80), disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

### Inquadramento

1. L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 84 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

2. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

3. In deroga a quanto previsto ai commi che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 2, comma 3, primo alinea, sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale.

Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato.

### Durata

4. Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

### Costituzione

5. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

### Periodo di prova

6. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

### Anzianità

7. Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

### Malattia e infortunio

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:

- 3 mesi in caso di comportamento c.d. secco;
- 4 mesi in caso di comportamento c.d. per sommatoria.

### Raccomandazione

ABI invita le imprese a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 50.

### Formazione

9. Nel rispetto delle competenze

delle Regioni stabilite dall'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'impresa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità *e-learning* od *on the job*;

b) per la formazione degli apprendisti le imprese – in relazione a quanto previsto dal dm 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del dm 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel dm 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;

sicurezza sul lavoro. I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto dm 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel dm 20 maggio 1999:

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

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa; c) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003

è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali; d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

#### Documentazione

10. Al termine del contratto di apprendistato, l'impresa rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

#### Criteri di computo degli apprendisti

11. Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'Accordo 13 dicembre 2003 sulle libertà sindacali.

#### Rinvii

12. Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, nonché dai commi che precedono, si applica il presente

contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo X e di quanto altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

#### Chiarimento delle parti

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.

#### Norma transitoria

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 31 dicembre 2005 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.

## Diritti e tutele nel nuovo mondo del lavoro

Le ragioni per lo studio comparato ed interdisciplinare delle relazioni di lavoro

### VI Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 15 – 19 Marzo 2008

Il VI Convegno internazionale in ricordo del Professor Marco Biagi, in programma a Modena dal 15 al 19 marzo 2008, sarà dedicato ai problemi del nuovo mondo del lavoro. In particolare, si discuterà di come lo studio interdisciplinare e comparato delle relazioni industriali e di lavoro possa guidare la ricerca accademica, l'azione politica e le strategie delle parti sociali nella lettura della realtà che cambia.

Docenti, ricercatori, dottorandi, esperti ed operatori delle discipline lavoristiche (diritto, economia, organizzazione e gestione delle risorse umane) **sono invitati a presentare ricerche su casi di studio** afferenti alle proprie realtà nazionali di riferimento, ovvero agli sviluppi sul piano internazionale e comparato, con riferimento al problema della tutela dei diritti dei lavoratori nel nuovo quadro giuridico, economico ed organizzativo.

I contributi potranno essere redatti in lingua italiana o inglese. Vi invitiamo a leggere al sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), il testo completo del *call for paper* e le indicazioni editoriali a cui attenersi per la presentazione.

## **Approfondimenti e documentazione**

**Per ulteriori approfondimenti si veda il sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), Indice A-Z, voci *Appalto e subappalto, Apprendistato, Certificazione, Cooperativa di produzione e lavoro, Distacco, Lavoro a progetto e Lavoro subordinato.***

Si segnala in particolare alla voce *Apprendistato*, sezione *Contrattazione nazionale*:

**23 giugno 2005 - Ccnl Credito - Attuazione della legge n. 80/2005 art. 49, comma 5-bis. Disciplina dell'apprendistato professionalizzante - Accordo.**

## 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; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; 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; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; 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; Comune di Modena; 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.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Metis S.p.A.; Micron technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Unindustria Treviso; Vedior.