

1. Apprendistato (*segue*)

L'apprendistato professionalizzante nell'interpretazione del Ministero del lavoro

Sommario: 1.5. Il ruolo della contrattazione collettiva. – 1.6. L'apprendistato in cicli stagionali.

1.5. Con il rinnovo del Ccnl Terziario, 2 luglio 2004 (in  *Boll. Adapt*, 2004, n. 25), le parti hanno inteso porre in essere “una disciplina sperimentale dell’istituto dell’apprendistato definito professionalizzante [...]” (premessa al titolo V, seconda parte, dell’accordo) ovvero, secondo una ben riuscita definizione (cfr. M. BRISCIANI, *La riforma del lavoro nel rinnovo del Ccnl terziario*, in *DPL*, 2004, n. 32, 2083), “un percorso sperimentale di transizione dalla disciplina legale attualmente in vigore (l. n. 25/1955 e l. n. 196/1997) al nuovo apprendistato di tipo b) o professionalizzante, previsto dalla riforma Biagi (art. 49, d.lgs. n. 276/2003)”.

Considerato che non si sarebbe più potuto contare sui Contratti di Formazione e Lavoro, le Parti hanno tentato, da un lato, di dare una risposta positiva alla necessità, da parte delle imprese, di avere certezze per programmare le politiche del personale e per definire percorsi formativi, da un altro lato, di fornire immediatamente ai lavoratori nuove opportunità occupazionali accompagnate da percorsi formativi tendenti alla loro qualificazione. Con la circ. n. 40/2004 (in  *Boll. Adapt*, 2004, n. 38), il Ministero del lavoro sottolineò che l’apprendistato professionalizzante, in assenza delle disposizioni regionali in materia di profili formativi, non poteva considerarsi operativo, con particolare riferimento ai nuovi limiti di durata (fino a sei anni) ed all’età per l’ammissibilità delle assunzioni (fino a 29 anni).

Ciò sembrava mettere in evidenza un contrasto insanabile fra la Legge Biagi e la disciplina innovativa prevista dal contratto del Terziario, che non avrebbe potuto considerarsi immediatamente operativa. Tuttavia, ad un’attenta analisi, il contrasto con i principi di legge e con le linee enunciate nella circolare ministeriale doveva risultare solo apparente. Infatti, con il rinnovo del Ccnl Terziario del 2004, le parti hanno, di fatto, realizzato “una disciplina sperimentale dell’istituto dell’apprendistato”, che solo convenzionalmente è stato definito “professionalizzante”.

In altri termini, le parti erano consapevoli di non aver ancora attuato completamente il nuovo apprendistato, condizionato per numerosi aspetti all’emanazione delle disposizioni regionali in materia di contenuti formativi. Era stata, invece, messa in atto solo una disciplina “ponte” che, nel rispetto della legislazione ancora in vigore, avrebbe dovuto ridurre le distanze fra quanto previsto dal precedente contratto collettivo e la nuova disciplina legale.

Va considerato, infatti, che, sia pure a fronte delle evoluzioni che l’istituto dell’apprendistato aveva subito sino alla Legge Treu del 1997, la disciplina contrattuale del settore Terziario distribuzione e servizi concretizzava, sino al momento del rinnovo, un impianto ancora particolarmente antiquato e restrittivo, per certi versi risalente ancora al contratto collettivo del commercio esteso *erga omnes* nel 1958.

Si pensi, ad esempio, che i livelli di inquadramento per i quali generalmente veniva ammessa la stipulazione di contratti di apprendistato erano solo due su otto e che la durata massima dei contratti era limitata a 24 mesi, salvo che per alcune particolari categorie e per alcune figure professionali per le quali era ammesso il limite di 36 mesi.

Nonostante i numerosi interventi legislativi, risalenti fino agli anni Sessanta, a motivo di una disposizione contenuta ancora nel citato contratto *erga omnes* e quindi avente valore di legge, il rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati era ancora limitato ad uno contro tre, salvo il caso delle aziende minori o senza dipendenti per le quali era stato recepito il disposto legale dell’ammissibilità dell’assunzione fino a tre apprendisti.

In questo quadro le parti, affermata nella premessa al titolo V del contratto la finalità di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, hanno proceduto ad un aggiornamento dell'istituto, attraverso una rivisitazione della precedente disciplina contrattuale, realizzata nel completo rispetto della l. n. 196/1997, ancora in vigore in virtù dell'art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003.

È stato così ampliato il numero dei livelli di inquadramento per i quali si ammette l'assunzione in apprendistato (da due a cinque, su otto) con un limite massimo di durata fino a 48 mesi, pari cioè al limite massimo previsto dalla l. n. 196/1997, ed è stato infine modificato il rapporto numerico con i lavoratori qualificati, portandolo alla parità.

Come negare, quindi, la regolarità e la piena efficacia di queste modifiche alla precedente disciplina contrattuale atteso che – si ripete – esse si muovono assolutamente nell'ambito della l. n. 196/1997?

Ma la situazione cambia completamente quando il Governo, prendendo atto da un lato delle difficoltà operative connesse alla messa in opera dei nuovi contenuti formativi da parte delle Regioni, d'altro lato delle richieste che pervengono dal mondo dell'economia per un rilancio della competitività del nostro Paese, riconsidera il ruolo che la contrattazione collettiva può avere nella messa a regime del nuovo apprendistato ed emana il d.l. n. 35/2005 (c.d. decreto per la competitività, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 19), che viene successivamente convertito nella l. n. 80/2005.

Questo testo legislativo, fra le altre iniziative, introduce un nuovo comma 5-*bis* all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, che così recita: “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”.

Alla luce delle modifiche del quadro normativo apportate dalla l. n. 80, il Ministero del lavoro torna sul tema dell'apprendistato professionalizzante con la circ. n. 30/2005 (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 27), al fine di fornire ulteriori chiarimenti con particolare riguardo al ruolo della contrattazione collettiva ed alle funzioni ad essa demandate dalla legge, in merito alle modalità di erogazione e di articolazione della formazione, anche attraverso gli enti bilaterali.

È così che il Ccnl Terziario ottiene quel definitivo riconoscimento di immediata operatività che consente ad un settore, quello della distribuzione e dei servizi, che da sempre è stato il principale motore degli incrementi occupazionali, di rispondere al meglio a queste aspettative, specialmente nei confronti dei soggetti che per primi necessitano di un inserimento guidato nel mondo del lavoro: i giovani.

A tal proposito, appare ineccepibile la precisazione ministeriale contenuta nella circolare sopra richiamata che, sottolineando il dato caratterizzante dell'elemento formativo, afferma che “il contratto di apprendistato professionalizzante potrà in ogni caso essere considerato *immediatamente operativo unicamente con riferimento a quei contratti collettivi nazionali di lavoro* stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche antecedenti all'entrata in vigore della l. n. 80/2005, *che abbiano determinato – direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'Isfol – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione*”.

In merito, si ricorda che il Protocollo Trilaterale sottoscritto il 10 gennaio 2002, con l'assistenza dell'Isfol, fra Ministero del lavoro, Confcommercio e OO.SS. del settore del commercio e dei servizi, aveva previsto, in attuazione del dm 8 aprile 1998, l'articolazione dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo, differenziandoli in funzione delle singole figure professionali. Erano state anche fissate, rispettivamente nel 35% e nel 65% delle complessive 120 ore annue, le

quantità delle ore da dedicare a ciascun tipo di formazione.

Anche la dibattuta questione del ruolo di controllo che nel settore del Terziario viene affidato agli enti bilaterali, ai fini dell'assunzione di lavoratori apprendisti, comincia a trovare la sua giusta collocazione.

Le parti stipulanti il Ccnl Terziario, infatti, hanno inteso affidare agli enti bilaterali una funzione di monitoraggio, di gestione e di controllo del mercato del lavoro che è sorretta anche dal d.lgs. n. 276/2003, ove si fornisce la definizione legale di "enti bilaterali", delineandoli come: "*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento*".

Ma, con riferimento alle competenze attribuite dal Ccnl Terziario agli enti bilaterali, da alcuni è stato posto in evidenza l'apparente contrasto fra le due circ. Min. lav. n. 4/2004 e n. 30/2005.

La valutazione circa il contrasto che sembrerebbe porsi fra i due testi dell'Amministrazione non tiene conto, tuttavia, del mutato assetto legislativo intervenuto, con la l. n. 80/2005, fra la prima circolare, del 14 ottobre del 2004, e la seconda, del 15 luglio 2005.

In particolare non si è considerata correttamente la portata innovatrice della l. n. 80 che, come ricordato, abilita i contratti collettivi ad introdurre una disciplina dell'apprendistato professionalizzante legalmente valida, fino all'approvazione delle leggi regionali.

Le affermazioni contenute nella prima circolare ministeriale, la n. 40, forniscono un quadro coerente con quella che era, al momento, la legislazione vigente e con i precedenti chiarimenti dello stesso Ministero del lavoro, forniti, in particolare, in merito all'art. 10 della l. n. 30/2003, che aveva previsto la perdita di tutti i benefici economici e contributivi eventualmente spettanti al datore che non avesse ottemperato all'"integrale rispetto dei contratti e accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative".

Il Ministero, con la circ. n. 40/2004, aveva, infatti, affermato, sulla base di argomentazioni comunque discutibili, che la locuzione "integrale rispetto degli accordi e contratti" subordinasse il riconoscimento dei benefici economici e contributivi alla integrale applicazione delle sole parti economica e normativa degli accordi e contratti collettivi e non anche della c.d. "parte obbligatoria" di essi. Aveva, quindi, ritenuto comprese fra le disposizioni di carattere "obbligatorio", in quanto tali impegnative per le sole parti stipulanti, quelle relative agli enti bilaterali, con particolare riferimento al finanziamento degli enti bilaterali stessi.

Relativamente all'apprendistato professionalizzante, la circ. n. 30 di quest'anno, considerato il mutato contesto, giunge a conclusioni in parte chiarificatrici delle precedenti, in quanto sottolinea il contenuto anche di carattere "normativo" della disposizione contrattuale riguardante il ruolo degli enti bilaterali in tema di apprendistato, argomentando che "alla luce di quanto affermato all'articolo 49, comma 5, lett. b), ai contratti collettivi nazionali di lavoro [...] e agli enti bilaterali è assegnato, in via sussidiaria alla regolamentazione regionale, il compito di determinare le modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna o interna, alle singole aziende. Sono pertanto fatte salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, per l'ap-

plicazione del contratto di apprendistato professionalizzante e con riferimento ai soli profili formativi dell'istituto, il necessario parere di conformità da parte dell'ente bilaterale".

In altre parole, il passaggio all'ente bilaterale per il parere di conformità viene correttamente valutato, alla stregua del rinvio fatto dall'art. 49, comma 5, lett. b), del d.lgs. n. 276, come una specifica modalità condizionante l'erogazione della formazione, individuata attraverso il richiamo ai contenuti del Protocollo Isfol sopra ricordato. Si tratta, in sostanza, di una valutazione di conformità delle modalità di articolazione e di erogazione della formazione in relazione al profilo formativo di riferimento.

Tali modalità non sono individuate aprioristicamente dal contratto del Terziario, il quale opera a tal fine un rinvio in parte agli enti bilaterali stessi, come previsto dal d.lgs. n. 276, in parte al Protocollo Isfol del 2002.

Ciò non rappresenta, quindi, la reintroduzione, per contratto, di un regime "autorizzatorio" ai fini dell'assunzione di lavoratori apprendisti ma il rinvio agli enti bilaterali per una valutazione di congruità circa il modo in cui è stata strutturata la formazione presso la singola azienda, rispetto alle finalità formative del piano; valutazione che va ad inserirsi fra le disposizioni ed i principi contrattuali di contenuto esclusivamente "normativo" e non "obbligatorio".

Conseguentemente, anche se il Ministero non approfondisce questo aspetto, non può non richiamarsi anche l'efficacia dell'art. 10 della l. n. 30, a sostegno dell'impianto sopra delineato.

Da questa impostazione deriva, quindi, che gli enti bilaterali svolgono una funzione di servizio alle aziende, fornendo assistenza e supporto nella predisposizione di piani formativi individuali conformi rispetto ai profili professionali di riferimento ed alle qualifiche che i lavoratori apprendisti devono conseguire.

È naturale, d'altra parte, che gli enti bilaterali svolgano un'attività di servizio solo nei confronti dei soggetti in regola con le norme contenute nei propri Statuti e Regolamenti, prime fra tutte quelle relative ai versamenti contributivi.

Travisa, quindi, il pensiero di Confcommercio chi sostiene che "secondo Confcommercio, il parere di conformità (quale clausola contrattuale) da richiedere all'ente bilaterale (riguardo ai profili formativi) è indispensabile per godere dei benefici contributivi, confermando però che non è condizione di procedibilità il requisito dell'iscrizione all'ente bilaterale" (cfr. G. BONATI, *Apprendistato professionalizzante: il piano formativo individuale*, in *GLav*, 2005, n. 44, 10).

Lascia, invece, per certi aspetti perplessi l'affermazione della circ. n. 30/2005 secondo cui il compito di determinare le modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna o interna alle singole aziende spetterebbe ai contratti collettivi solo "in via sussidiaria rispetto alle Regioni". Infatti, non può essere trascurato che il richiamato art. 49, comma 5, lett. b), del d.lgs. n. 276/2003, il quale rinvia ai contratti collettivi l'individuazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione "anche all'interno degli enti bilaterali", costituisce un principio direttivo indicato dal decreto, cui le Regioni devono attenersi (sulla ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, vedi, da ultimo M. FERRARESI, *Lavoro e federalismo: il confronto tra Stato e Regioni dopo la sentenza 50/2005*, in *q. Rivista*, 2005, n. 4).

Pertanto, con riferimento alla portata di contenuto "normativo" della disposizione contrattuale che prevede, quale modalità di erogazione della formazione, quella che il Ministero del lavoro giustamente definisce "il necessario parere di conformità da parte dell'ente bilaterale", il Ccnl Terziario della distribuzione e dei servizi non può essere disatteso.

1.6. La circ. n. 30 avrebbe potuto rappresentare una buona occasione per sciogliere il dubbio circa la sopravvivenza della possibilità di assumere apprendisti anche nelle aziende che svolgono la loro attività in cicli stagionali.

Riguardo a tale eventualità, esplicitamente ammessa sotto il vigore della precedente disciplina, il Ministero del lavoro non sembra prendere una posizione, limitandosi semplicemente ad affermare nella citata circ. n. 30/2005 che “Ai sensi dall’articolo 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e superiore a sei. In tal senso pare opportuno rammentare che per la regolamentazione di rapporti di breve durata con giovani e adolescenti sarà possibile utilizzare lo strumento dei tirocini estivi di orientamento”. Solo successivamente si è appreso che il Ministero del lavoro, pur non essendosi mai pronunciato con una circolare interpretativa su questo aspetto, sarebbe contrario alla sopravvivenza dell’apprendistato in cicli stagionali nella vigenza della nuova legge, ferma restandone la praticabilità finché sia ancora operativa la l. n. 196/1997, ai sensi del d.lgs. n. 276 (cfr. E. DE FUSCO, *Apprendistato professionalizzante: ulteriori chiarimenti dal Ministero*, in *GLav*, 2005, n. 32-33, 18).

Tuttavia, solo con l’emanazione delle prime regolamentazioni regionali definitive, in materia di formazione per gli apprendisti, si sono concretamente posti i primi problemi (cfr. in merito le osservazioni contenute in L. CAROLLO, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, e in P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: tra regolamentazione regionale e contrattazione collettiva*, entrambi in questo *Osservatorio*).

A tal proposito deve essere preliminarmente ricordato che il d.lgs. n. 276/2003 aveva disciplinato l’istituto dell’apprendistato professionalizzante rimettendo alle Regioni la regolamentazione dei profili formativi e rinviando ai contratti collettivi altri rilevanti aspetti, quali la durata del rapporto in ragione del tipo di qualificazione da conseguire e le modalità di erogazione e della articolazione della formazione.

Va anche rilevato che, se in alcuni territori hanno già trovato attuazione le disposizioni regionali relative agli aspetti formativi, a livello di contrattazione di categoria, tuttavia, diversi contratti collettivi di lavoro non hanno ancora provveduto all’adeguamento del rapporto di apprendistato con riferimento agli aspetti demandati dal d.lgs. n. 276/2003.

In pratica, per diversi settori, la normativa contrattuale del contratto di apprendistato è ancora quella definita a suo tempo, alla luce della l. n. 196/1997.

Tra questi contratti se ne richiamano, a titolo esemplificativo, alcuni di particolare rilevanza, quali quello del settore del turismo, il contratto dei metalmeccanici ed altri del settore industriale nonché i Ccnl dell’artigianato. Per alcuni di questi contratti ed in particolare per quello del turismo, si pone anche la questione della possibilità di assumere come apprendisti lavoratori occupati in attività aventi il carattere della stagionalità.

Orbene, considerato che l’art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 recita testualmente che “in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia”, non può che concludersi argomentando che, perdurante la mancanza, per determinati settori, degli adempimenti demandati dalla legge ai contratti collettivi di riferimento, l’apprendistato professionalizzante non può ancora trovare un’applicazione generalizzata, nonostante che le disposizioni regionali abbiano già individuato i contenuti formativi del nuovo istituto.

Tale impostazione, d’altro canto, è stata recentemente condivisa anche dal Ministero del lavoro con risposta del 14 ottobre scorso ad una specifica istanza di interpello avanzata da Unionapi dell’Emilia Romagna (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 36), Regione ove recentemente è entrata in vigore la regolamentazione dei profili formativi dell’apprendistato (cfr. P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna ecc.*, cit.).

Da ciò discende, fra l'altro, che per il settore del Turismo e per tutti gli altri settori i cui contratti collettivi non hanno ancora regolato l'apprendistato professionalizzante, continua ad essere applicabile la l. n. 25/1955 e successive modifiche, sino alla Legge Treu, in base alla quale, secondo l'orientamento precedentemente ricordato, sono ancora ammissibili le assunzioni degli apprendisti nelle aziende che svolgono la loro attività in cicli stagionali.

Da parte nostra, tuttavia, non condividiamo tale interpretazione restrittiva che vedrebbe, in prospettiva, decadere tale modalità di assunzione, una volta che sia definitivamente completata la fase di messa a regime delle nuove disposizioni in materia di apprendistato professionalizzante, per tutti i settori.

Le prime valutazioni che conducono a tale dissenso hanno, evidentemente, carattere di opportunità politica e si riferiscono ai risvolti negativi che da tale impostazione deriverebbero sulla situazione occupazionale in particolare dei giovani che si affacciano per la prima volta al mercato del lavoro nonché sulla situazione economica dei settori che svolgono prevalentemente attività a carattere stagionale.

In tal senso si è espresso recentemente anche il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro che, in una nota inviata direttamente al Ministro Maroni, sottolinea l'importanza della possibilità di assumere giovani apprendisti "soprattutto in quelle realtà territoriali in cui il turismo costituisce, da un lato, una risorsa economica molto importante per il nostro Paese e, dall'altro lato, un'importante opportunità per i lavoratori di intraprendere le prime significative esperienze di lavoro" (cfr. la lettera del Consiglio generale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro al Ministro del lavoro Maroni, 3 ottobre 2005, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 35).

D'altra parte, anche da un punto di vista strettamente giuridico, non sembra che la decadenza dell'apprendistato in cicli stagionali trovi riscontro nei contenuti del d.lgs. n. 276/2003.

Infatti, il comma 4 dell'art. 21 della l. n. 56/1987, stabilisce che "per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato".

L'abrogazione "selettiva" operata dall'art. 85 del d.lgs. n. 276/2003, che ha esplicitamente cassato il comma 3 del citato art. 21, senza operare alcun riferimento al comma 4, evidenzia in modo univoco la volontà del legislatore, tesa a confermare la vigenza della norma. Né può valere la considerazione secondo cui la durata minima biennale del rapporto di apprendistato determini implicitamente l'impossibilità di svolgere il rapporto di apprendistato in più stagioni.

Infatti, anche in vigenza della precedente disciplina, dettata dall'art. 16 della l. n. 196/1997, pur essendo prevista, per il rapporto di apprendistato, una durata minima di diciotto mesi, la possibilità di articolare la durata del rapporto su più stagioni era stata confermata dalle parti sociali (nel Ccnl Turismo 22 gennaio 1999) e dal Ministero del lavoro (nella circ. 27 marzo 2002).

In particolare, l'art. 52 del Ccnl Turismo 22 gennaio 1999 ha previsto la possibilità di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque compresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.

Per tal via, il Ccnl Turismo ha definito uno strumento di tutela volto ad evitare che il frazionamento del rapporto di apprendistato in più stagioni estenda eccessivamente la durata del periodo entro cui si svolge il rapporto stesso: esso dovrà essere contenuto entro un quadriennio, quale che sia la durata della prestazione lavorativa svolta nel medesimo arco di tempo.

Inoltre, la possibilità di articolare lo svolgimento del rapporto in più stagioni, nel consentire gli opportuni adattamenti dell'istituto alle caratteristiche dell'attività di tipo

stagionale, si muove in coerenza con il principio dettato dall'art. 8 della l. n. 25/1955, ai sensi del quale i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Si segnala, ancora, che l'art. 57 del Ccnl Turismo ha stabilito che la durata dell'impegno formativo dell'apprendista debba essere proporzionata alla durata del rapporto di lavoro, conferendo attuazione all'art. 16, comma 2, della l. n. 196/1997, che prevede un impegno formativo per l'apprendista normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue.

Conseguentemente, l'apprendista stagionale che presti complessivamente la propria opera per ventiquattro mesi (ad esempio, quattro stagioni da sei mesi), dovrà effettuare almeno 240 ore di formazione, al pari dell'apprendista che risulti occupato per ventiquattro mesi continuativi.

L'insieme delle soluzioni sopra descritte, elaborate dalle parti sociali al fine di offrire delle risposte operative alle peculiari esigenze del settore turismo, è stato condiviso in occasione della elaborazione dei contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti, definiti di comune intesa tra le Regioni, le parti sociali, il Ministero del *welfare*, il Ministero dell'istruzione, Università e ricerca, con il supporto tecnico dell'Isfol, ai sensi del dm n. 179/1999.

Il contenuto di tali soluzioni, a nostro parere, è compatibile con le novità dettate dalla riforma Biagi e non osta in alcun modo alla collaborazione tra Regioni e parti sociali prevista dal d.lgs. n. 276/2003 all'art. 49, comma 5 (regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante) e all'art. 50, comma 3 (regolamentazione e durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione).

Luigi De Romanis

Responsabile Settore Lavoro e Relazioni Sindacali – Confcommercio

Alessandro Nucara

Vice Direttore – Federalberghi

1. Apprendistato (segue)

Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: tra regolamentazione regionale e contrattazione collettiva

Sommario: **1.7.** Premessa: l'operatività del contratto di apprendistato professionalizzante. – **1.8.** La situazione nella Regione Emilia Romagna. – **1.9.** Regione Emilia Romagna: il ruolo della contrattazione collettiva. – **1.10.** Contratti collettivi e profili formativi del contratto. – **1.11.** Nuova disciplina e regolamentazione previgente.

1.7. L'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, disciplina la nuova tipologia del contratto di apprendistato professionalizzante e dispone che i profili formativi del contratto e l'operatività dello stesso siano rimessi alle Regioni. Queste ultime, nell'ambito delle competenze loro attribuite in materia di formazione professionale, dovranno determinare gli aspetti del contratto connessi alla causa formativa tipica dello stesso.

Il legislatore specifica che le Regioni dovranno operare, per l'individuazione dei suddetti profili, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Tale necessario raccordo con le parti sociali, quantunque pienamente coerente con le indicazioni comunitarie in materia (si veda la comunicazione della Commissione,