

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,

COM(2000)196 def., 7 aprile 2000, al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, consultabile in [☞](#) indice A-Z, voce *Mercato del lavoro*), e confermato dalla C. Cost. n. 50/2005 (in [☞](#) indice A-Z, voce *Apprendistato*; per un primo commento si veda M. PARISI, *La costituzionalità della riforma Biagi*, in *GLav*, 2005, n. 7, 25), ha limitato fortemente il potere regolatorio affidato al legislatore regionale.

Quest'ultimo infatti, da un lato impreparato a individuare i profili formativi della rinnovata tipologia contrattuale, dall'altro lato limitato nel suo potere regolamentare a causa del necessario raccordo tra Regioni e parti sociali, ha incontrato particolari difficoltà nel rendere operativa la disciplina di quello che può essere considerato il principale canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro.

L'insieme di tali elementi ha comportato un grave ritardo nella concreta operatività del contratto (si veda in tal senso L. CAROLLO, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, che precede in questo *Osservatorio*).

1.8. L'Emilia Romagna è stata una delle prime Regioni a regolamentare il nuovo contratto di apprendistato (per una panoramica sulle esperienze regionali di messa a regime dell'apprendistato si veda M. TIRABOSCHI, *La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazione regionale*, in *q. Rivista*, 2005, n. 1, 226-231; M. BERNASCONI, *Brevi note sul modello lombardo di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante*, in *q. Rivista*, 2005, n. 3, 839 ss. Per alcuni primi commenti sulle sperimentazioni si vedano i numerosi contributi di G. FALASCA: *Veneto e Abruzzo: le sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 9, 39; *Umbria: approvata la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 12, 25; *Regione Puglia: primi orientamenti sull'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 15, 17; *Toscana e Piemonte: sperimentazioni sull'apprendistato professionalizzante*, in *GLav*, 2005, n. 16, 24; *Regione Lazio: apprendistato professionalizzante nel settore del turismo*, in *GLav*, 2005, n. 17, 18): tra le prime ad adoperarsi per sperimentazioni dell'apprendistato c.d. per "alta formazione" – ossia l'apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione – proprio la Regione Emilia Romagna ha recentemente disciplinato anche il contratto di apprendistato professionalizzante con l.r. n. 17/2005 (in [☞](#) *Boll. Adapt*, 2005, n. 30). Gli artt. 27 e ss. della legge regionale, nel recepire il nuovo contratto, rinviano espressamente ad una delibera della Giunta ed a quanto previsto nei contratti collettivi di lavoro applicati, per la definizione degli aspetti formativi dell'istituto.

La delibera della Giunta n. 1256/2005 (in [☞](#) *Boll. Adapt*, 2005, n. 30), approvata contestualmente alla legge regionale, specifica infatti alcune "disposizioni di prima applicazione in ordine agli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante" quali il contenuto del piano individuale di formazione, la necessaria comunicazione dell'assunzione e le possibilità di sostegno economico previste per l'espletamento della formazione. In particolare, con riferimento al piano formativo individuale si prevede che esso debba obbligatoriamente contenere: i dati del datore di lavoro; i dati dell'apprendista; i dati del *tutor* aziendale nonché la qualifica da conseguire. Sempre con riferimento al piano individuale di formazione, la delibera introduce la possibilità di adeguare il piano formativo individuale, nel rispetto della qualifica o qualificazione a cui è finalizzato il contratto, in relazione all'andamento dell'attività formativa. La delibera specifica inoltre la sussistenza di un obbligo di comunicazione dell'avvenuta assunzione al centro per l'impiego competente territorialmente. In tal senso, va specificato che la delibera non reintroduce l'obbligo di autorizzazione preventiva del contratto, abrogato con il d.lgs. n. 276/2003, ma precisa che le comunicazioni di instaurazione del rapporto ai servizi per l'impiego territorialmente competenti dovranno indicare la qualifica a cui è finalizzato il contratto. Infine, il documento prevede particolari modalità di finanziamento della formazione

attivata con riferimento al contratto di apprendistato e stabilisce che potrà essere erogato, compatibilmente alla disponibilità delle risorse, un contributo mediante fondi costituiti anche all'interno degli enti bilaterali, mediante *voucher* per l'apprendista o, altresì, mediante la partecipazione degli apprendisti ad attività formative attivate a cura della Regione.

Le modalità di finanziamento della formazione trovano specifica disciplina in una successiva delibera della Giunta regionale datata 19 dicembre 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2006, n. 1). Tale documento, oltre a ribadire che il finanziamento regionale sarà attivato per mezzo di *voucher* attribuiti in base alle ore di formazione previste dal Piano formativo individuale, chiarisce anche ulteriori aspetti del contratto. In particolare, la Regione offre un quadro preciso delle modalità di attivazione del contratto e dell'offerta formativa di competenza regionale. In particolare quest'ultima sarà facilitata attraverso l'organizzazione di attività formative che andranno a costituire un sistema di offerta c.d. a "catalogo", composto di corsi differenziati e auto-consistenti per meglio perseguire l'obiettivo della professionalizzazione degli apprendisti. Da segnalare infine che l'intera delibera distingue le due possibili ipotesi di contratti stipulati: ai sensi della disciplina previgente, la l. n. 196/1997, ovvero alla luce della nuova regolamentazione prevista dalla riforma Biagi.

1.9. Nonostante la legge regionale, e la contestuale delibera di Giunta, allo stato il contratto di apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna non può dirsi operativo in tutti i settori produttivi.

Va infatti rilevato che l'art. 29 della l.r. n. 17/2005 prevede che, in coerenza con le indicazioni del legislatore nazionale, i profili formativi del contratto siano rimessi, oltre che a quanto regolamentato dalla delibera della Giunta regionale, altresì a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro. Con tale scelta il legislatore regionale pare pertanto aver subordinato la regolamentazione dei profili formativi a quanto disposto da contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

In questo senso si è pronunciato anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, con risposta ad istanza di interpello datata 14 ottobre 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 36), ha chiarito che, proprio in considerazione di quanto previsto nella legge della Regione Emilia Romagna, la disciplina dei profili formativi del contratto, essenziale per l'operatività dello stesso, è da considerarsi subordinata ai suddetti accordi. Pertanto, in assenza di tali previsioni della contrattazione collettiva, non sarà possibile ritenere operativo il contratto.

Si esclude altresì la possibilità di rendere operativa la disciplina mediante rinvio alla regolamentazione dei profili formativi previsti con riferimento alla previgente disciplina del contratto, poiché ciò significherebbe applicare all'apprendistato professionalizzante una disciplina di contrattazione collettiva pensata alla luce di una normativa ormai trascorsa.

Se ciò fosse possibile si autorizzerebbe un'indebita sovrapposizione tra la "nuova" e la "vecchia" disciplina dell'istituto: sovrapposizione chiaramente esclusa dall'art. 47 del d.lgs. n. 276/2003, il quale prevede espressamente che l'applicazione della previgente regolamentazione sia fatta salva solo in mancanza della concreta operatività della nuova regolamentazione del contratto.

In ogni caso, va sottolineato che, con la risposta ad interpello, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ribadisce ancora una volta (il Ministero si era infatti già pronunciato sul punto con circ. Min. lav. n. 40/2004, consultabile in  indice A-Z, voce *Apprendistato*) che, in mancanza di una regolamentazione regionale o di una previsione di contrattazione collettiva che rendano operativo il contratto, resta comunque possibile stipulare contratti di apprendistato ai sensi della precedente disciplina, ossia in applicazione di quanto previsto dalla l. n. 25/1955 e successive modificazioni, ivi comprese in

particolare quelle previste con l. n. 196/1997 (per un approfondimento sulle modifiche apportate alla disciplina del contratto di apprendistato dalla l. n. 196/1997 si veda L. FORLANI, *Apprendistato tra potenzialità e criticità*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla Legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, Milano, 1997, 265-273. Per un contributo più generale in merito alla tematica della formazione professionale A. VITTORE, F. LANDI, *La formazione professionale in Italia: criticità e prospettive*, in M. BIAGI (a cura di), *op. cit.*, 213-227).

1.10. Va inoltre specificato che, in considerazione del rinvio alle provvisori di contrattazione collettiva per la definizione dei profili formativi operato dalla legge regionale, non sarà sufficiente il semplice recepimento del contratto ad opera delle parti sociali. Affinché si possano effettuare assunzioni in apprendistato professionalizzante i contratti collettivi dovranno infatti disciplinare anche i profili formativi dello stesso.

Pare in tal senso necessario notare che il legislatore, nelle disposizioni del d.lgs. n. 276/2003, pur prevedendo una necessaria intesa tra Regioni e parti sociali non aveva tuttavia contemplato un tale raccordo tra legislazione regionale e contrattazione collettiva. Dipendenza di regolamentazioni che sorge invece in considerazione della particolare situazione venutasi a creare nella Regione Emilia Romagna.

In via generale, infatti, le Regioni potranno regolare autonomamente, e fatta salva la preventiva intesa con le parti sociali, i profili formativi del contratto; in tal modo rendendo l'istituto immediatamente operativo sull'intero territorio regionale.

In tal senso il recente chiarimento offerto dal Ministero con risposta all'interpello sembra valere quale principio generale applicabile non solo con riferimento alla specifica situazione della Regione Emilia Romagna, ma anche in relazione a contesti simili di altre Regioni d'Italia. Altre leggi regionali sono infatti intervenute, come in Emilia Romagna, a regolamentare il contratto, demandandone tuttavia l'operatività concreta a delibere della Giunta regionale o accordi collettivi (si veda in particolare il caso della l.r. Friuli Venezia Giulia n. 18/2005, in *📖 Boll. Adapt*, 2005, n. 30, e commentata da G. FALASCA, *Friuli Venezia Giulia: approvata la legge sul mercato del lavoro*, in *GLav*, 2005, n. 31, 21).

1.11. Ultima questione relativa alla situazione del contratto nella Regione Emilia Romagna, e chiarita anch'essa con risposta ministeriale, è quella relativa alla possibilità di applicare ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della previgente regolamentazione, la durata prevista per la nuova tipologia dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003.

In tal senso, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che non sarà possibile applicare a contratti instaurati ai sensi della passata disciplina la rinnovata regolamentazione del contratto.

Anche in tal caso infatti si realizzerebbe una indebita commistione tra la "nuova" e "vecchia" disciplina del contratto, sovrapposizione chiaramente esclusa dal citato art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003.

Il divieto di applicazione della nuova disciplina ai contratti instaurati ai sensi della precedente non rileva esclusivamente con riferimento ai nuovi limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante, ai quali si riferiva espressamente l'istanza di interpello, ma rileva anche con riferimento al campo di applicazione soggettivo.

In conclusione, i nuovi limiti di durata e il nuovo ambito di applicazione soggettivo saranno applicabili solo laddove risulti pienamente a regime la disciplina del d.lgs. n. 276/2003.

Vale la pena di ricordare, in tal senso, che la durata e l'ambito di applicazione soggettivo del contratto sono elementi direttamente connessi alle nuove finalità perseguite dall'istituto, finalità che peraltro non possono dirsi pienamente coincidenti con quelle perseguite dal "vecchio" contratto di apprendistato.

Questa stretta connessione tra differenti finalità formative e disciplina contrattuale dell'istituto è peraltro confermata anche dal fatto che le tre nuove tipologie di apprendistato previste dal legislatore nel d.lgs. n. 276/2003 – apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante e apprendistato per acquisizione di un diploma o qualifiche di alta formazione – sono caratterizzate da distinte discipline contrattuali, con riferimento alla durata e all'ambito di applicazione soggettivo, coerenti proprio con le diverse finalità perseguite dai contratti.

Patrizia Tiraboschi

Ricercatore Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi»

1. Apprendistato (segue)

La legge regionale sull'apprendistato pugliese: note critiche

Sommario: **1.12.** Premessa. – **1.13.** Profili di criticità con riferimento alla ripartizione di competenze tra Stato e Regioni. – **1.14.** Il problema della coerenza della regolamentazione regionale con le nuove finalità dell'istituto. – **1.15.** Il finanziamento regionale dell'apprendistato. – **1.16.** Il costo dell'apprendistato e la concorrenza di forme diverse di assunzione agevolata. – **1.17.** Conclusioni.

1.12. Il 16 novembre scorso il Consiglio regionale della Regione Puglia ha approvato la Legge regionale sull'apprendistato professionalizzante (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 43; per un quadro generale sullo stato di attuazione di questa tipologia di apprendistato a livello regionale vedi la nota redazionale *Lo stato di attuazione della disciplina dell'apprendistato a livello regionale e i percorsi di sperimentazione*, e, per uno specifico confronto con la situazione in Emilia Romagna, la nota di P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: tra regolamentazione regionale e contrattazione collettiva*, entrambe in questo *Osservatorio*). Le cronache riportano di un'ampia maggioranza e della mera astensione di parte dell'opposizione, a seguito dell'approvazione di un emendamento dalla stessa presentato.

I “numeri” del consenso politico sembrerebbero, pertanto, confermare la bontà del testo licenziato e dello sforzo, anche finanziario, della Regione Puglia per far decollare questo importante strumento per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, tramite la formazione sul lavoro, incentivandone, poi, anche la stabilizzazione.

Permangono, tuttavia, a prescindere dalle ragioni e dal “peso” politico del dissenso espresso dal Ministero del lavoro, dalla Cisl e da Confindustria, motivi gravi di perplessità, che qui si intendono sinteticamente porre in rilievo per la preoccupazione che un importante strumento gestionale, atteso dalle imprese e dai lavoratori, potenziali destinatari di opportunità formative e occupazionali, risulti depotenziato dalle difficoltà scaturite dalle scelte legislative operate.

I profili che meritano un esame sono essenzialmente: a) il rispetto delle competenze legislative statali a vario titolo connesse all'istituto dell'apprendistato professionalizzante, nonché di quelle dalla legge riservate alla contrattazione collettiva; b) l'opportunità di alcune previsioni tenuto conto di una serie di incentivi all'occupazione, alternativi a quelli connessi all'apprendistato, oggi fruibili da parte delle imprese; c) il finanziamento regionale di tale misura di politica attiva del lavoro.

1.13. Come è noto, l'art. 117 Cost., riformato nel 2001, assegna allo Stato la competenza esclusiva in materia di “ordinamento civile” – comma 2, lett. l) – e quella di determinare i principi fondamentali per tutte le materie di competenza concorrente, tra cui la “tutela e sicurezza del lavoro” (comma 3).