

organizzazione, strumento più adeguato risulta essere la somministrazione di lavoro effettuata da un soggetto autorizzato.

La scelta dell'uno o dell'altro tipo contrattuale non può in ogni caso prescindere dalla piena consapevolezza della regolamentazione giuridica, per alcuni profili inderogabile, che l'ordinamento prevede per il ricorso ai due istituti: una regolamentazione giuridica che costituisce il contesto entro cui le parti potranno muoversi per individuare l'assetto migliore dei reciproci interessi.

Lo scenario sopra delineato potrebbe risultare condizionato da una esperienza che tiene conto dei profili evolutivi del fenomeno degli appalti (certamente sono «pionieri» i primi soggetti che hanno proposto istanze di certificazione aventi ad oggetto contratti di appalto) e potrebbe essere, quindi, ritenuto lontano dal dato reale circa l'abuso degli appalti di servizi, che nascondono vere e proprie somministrazioni di lavoro a basso costo, così come poco consapevole delle problematiche specifiche di alcuni settori (edilizia, pulizie, *facility management*).

Le modifiche apportate nel corso del 2006 alla disciplina degli appalti, tuttavia, sembrano aver in qualche modo contribuito a rendere questo scenario maggiormente prossimo. L'ampliamento del vincolo di solidarietà, tanto con riferimento all'ammontare del debito (anche nei confronti dell'erario) quanto con riferimento al numero dei soggetti garantiti (tutti i lavoratori che eseguano la prestazione per l'esecuzione dell'appalto anche se alle dipendenze di eventuali subappaltatori), ha configurato l'appalto come uno strumento molto più oneroso e rischioso di quanto non fosse in precedenza. Questa mutata condizione potrebbe a sua volta determinare, con un esito verosimilmente non cercato dal legislatore del 2006, un rinnovato interesse per la somministrazione di lavoro e, in particolare, per lo *staff leasing* che, introdotto nel 2003 come evoluzione del lavoro interinale e della somministrazione temporanea in concorrenza proprio con l'appalto di servizi ma caratterizzato da un più elevato standard di tutela per i lavoratori, ha sino ad ora scontato la diffidenza culturale verso l'istituto e, soprattutto, dal lato delle imprese, il costo maggiore derivante dal vincolo della parità di trattamento con i lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.

Chiara Bizzarro

Assegnista di ricerca – Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi»
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

2. Apprendistato

Note sulla sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore commercio e terziario in Lombardia

Sommario: 2.1. Quadro normativo di riferimento. – 2.2. I dati relativi alla sperimentazione nella provincia di Milano. – 2.3 La procedura per il ricorso all'apprendistato professionalizzante in Lombardia e la proroga della sperimentazione.

2.1. A due anni e mezzo dal suo avvio operativo, inaugurato dal Ccnl Terziario del 2 luglio 2004 (in  indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*) il percorso dell'apprendistato professionalizzante è stato tutt'altro che lineare (per una ricostruzione vedi i contributi raccolti in *q. Rivista*, alla voce *Apprendistato* di *q. Osservatorio*, a partire dal 2005).

Nell'ambito di tale vicenda sembra anzi opportuno ricordare che proprio le modalità di avvio dell'istituto per il tramite del rinnovo contrattuale applicabile ai dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi risultarono particolarmente contro-

verse e oggetto di aspre critiche e questo nonostante la centralità della flessibilità come strumento per ridare slancio all'occupazione e nonostante il fatto che si trattasse del primo intervento dell'autonomia collettiva volto a recepire elementi innovativi introdotti dalla riforma Biagi e dal suo decreto attuativo (cfr., sul punto, M. BERNASCONI, *Brevi note sul modello lombardo di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del Terziario della Distribuzione e dei Servizi*, in *q. Rivista*, 2005, 839).

Eliminati per legge i contratti di formazione e lavoro, quello dell'apprendistato professionalizzante si è rivelato uno strumento prezioso per le aziende e per i giovani. Rispetto al cosiddetto «Pacchetto Treu», rimasto applicabile fino al rinnovo del Ccnl, con il nuovo apprendistato professionalizzante si possono assumere giovani fino a 30 anni non ancora compiuti. Un ampliamento di fascia d'età, rispetto ai 24 anni previsti dalla precedente normativa sopra ricordata, che ha «spalancato» le porte del mondo del lavoro ad un elevato numero di giovani laureati. E se è vero che le aziende risparmiano in termini contributivi, è altrettanto vero che l'opportunità di entrare nel mondo del lavoro è elemento determinante nella vita di ciascuno.

Con l'apprendistato professionalizzante, così come disciplinato dal Ccnl Terziario, vengono anche stabilite la durata minima e massima utilizzabile, in funzione del livello contrattuale finale da conseguire. Si va dai 24 mesi per apprendisti che termineranno il loro percorso con una qualifica di VI livello, ai 48 mesi per i livelli più alti, dal IV al II. Il contratto di apprendistato professionalizzante, non è poi ovviamente applicabile per i livelli I e Quadro, i quali richiedono già ampie conoscenze professionali.

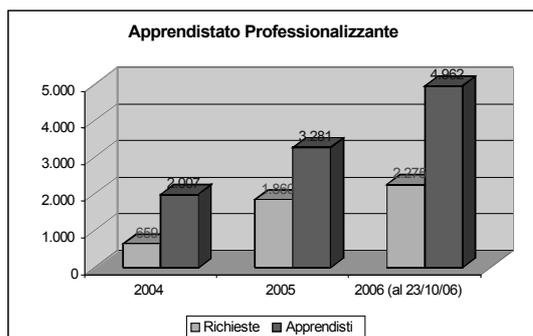
Altra differenza importante rispetto alla precedente normativa riguarda le ore di formazione. Se l'obbligo di 120 ore di formazione all'anno è rimasto invariato, è invece completamente mutata la configurazione della responsabilità dell'imprenditore. Se prima era compito della Provincia programmare l'offerta formativa chiamando l'apprendista a seguire le iniziative di formazione, sollevando così l'imprenditore da ogni responsabilità qualora l'offerta non fosse formalmente erogata, con il nuovo sistema è l'imprenditore stesso che deve attivarsi e che risponde dell'obbligatorietà del percorso formativo. Ciò comporta, in caso di insufficiente od omessa formazione, un duplice profilo di rischio per l'azienda. Da una parte, una responsabilità amministrativa a fronte della quale si potrebbe ritenere invalido il contratto di apprendistato con la conseguenza di dover corrispondere la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale di destinazione finale, maggiorata del 100% a titolo di sanzione. Dall'altra, una responsabilità nei confronti del lavoratore che potrebbe ottenere, in sede giurisdizionale, il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'origine nonché il c.d. danno da mancata formazione.

Sono comunque ammessi periodi di formazione «*on the job*», purché ciò non si traduca in una semplice assegnazione di compiti senza reale apprendimento.

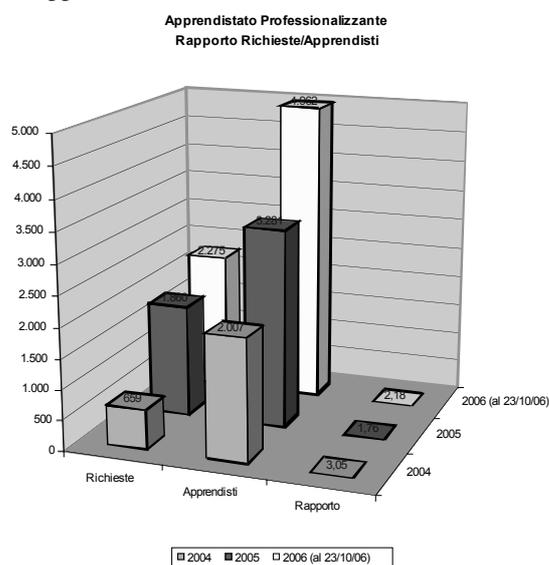
Altro punto di fondamentale importanza nella nuova disciplina è costituito dal ruolo attribuito ai c.d. tutor aziendali e conseguentemente il tema legato alla formazione degli stessi. Tali soggetti devono oggi essere qualificati a mezzo di corsi di formazione tenuti da enti autorizzati nell'ambito dei quali i soggetti identificati come «tutor» devono apprendere non solo la disciplina legale del rapporto di apprendistato, ma anche le modalità di erogazione della formazione interna all'azienda, i rapporti da mantenere con l'apprendista e tutti gli adempimenti, anche di ordine burocratico, che devono precedere la stipulazione del contratto e lo svolgimento del rapporto.

La nuova normativa ha pertanto previsto che il soggetto che segue l'apprendista nel suo percorso di formazione interno all'azienda sia un soggetto qualificato non solo dal punto di vista professionale, ma anche da quello formale. In tale ottica, appare rilevante anche il dato relativo alla richiesta di corsi di formazione per «tutor», che è stata particolarmente elevata nell'ambito del settore commercio in Lombardia.

2.2. Soggetto incaricato di valutare le richieste delle aziende è, per il Ccnl Terziario, l'Ente bilaterale provinciale di riferimento. Significativi sono i dati forniti da EBiTer Milano, che ha competenza per la Provincia di Milano, che ha visto crescere costantemente il numero di richieste per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante: dai 200 apprendisti richiesti nel 2004, si è passati a 3.300 nel 2005 e a 5.800 nella prima settimana di dicembre 2006 (cfr. grafico che segue).



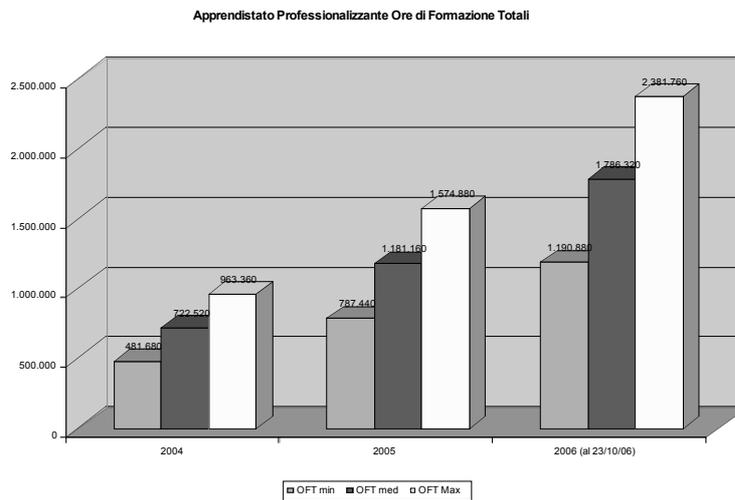
Se è pur vero che si tratta di richieste cui devono poi seguire le assunzioni, ci si rende subito conto della mole impressionante di ore formative che devono essere erogate, tanto più che generalmente ogni richiesta è relativa a 2 apprendisti di modo che si può ipotizzare che molte richieste troveranno piena applicazione (cfr. grafico che segue relativo alla rapporto tra richieste e apprendisti effettivamente assunti).



Solo per il 2006, se andassimo a calcolare le ore di formazione totali nell'ipotesi che tutti gli apprendisti richiesti fossero assunti e che a tutti venisse applicata una durata di 48 mesi, otterremmo che nel periodo 2006-2010 dovrebbero essere erogate 2.382.000 ore di formazione. Seguendo lo stesso calcolo, a queste cifre dovrebbero essere sommate 1.575.000 ore di formazione per gli apprendisti assunti nel 2005 e 970.000 ore di forma-

zione per quelli assunti nel 2004.

Ragionando per assurdo e volendo considerare tutti gli apprendistati di durata minima pari a 24 mesi, le cifre sopra esposte andrebbero dimezzate, rimanendo comunque impressionanti (cfr. grafico che segue).



2.3. L'azienda interessata ad assumere con contratto di apprendistato professionalizzante – ad esempio, nella Provincia di Milano –, presenta richiesta all'Ente bilaterale allegando il profilo formativo della persona cercata. Si tratterà di un profilo formativo tra quelli definiti dall'Isfol, oppure di un profilo approvato dal Gruppo Tecnico Regionale. Il profilo formativo definisce la ripartizione delle ore di formazione in funzione dei contenuti di base e contenuti specifici per la mansione richiesta. Ottenuta l'approvazione da parte della commissione dell'Ente bilaterale, l'azienda ha 90 giorni di tempo per procedere alla selezione ed all'assunzione di apprendisti nel numero massimo riportato nella richiesta. Assieme alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare all'apprendista il Piano formativo individuale dove sono esplicitate specificatamente le attività formative preventivamente individuate nel profilo formativo.

Ultimo documento da redigere, ma non meno importante, è il Piano individuale di dettaglio, predisposto dopo l'incontro dell'apprendista con il suo *tutor*, figura, come si è detto, essenziale e vera e propria «guida» del lavoratore durante tutto il periodo di formazione. Quest'ultimo documento entra appunto nel dettaglio sia rispetto alle tematiche da trattare che alle ore di formazione necessarie.

Al termine del percorso, all'apprendista sono riconosciuti dei crediti formativi. Su questo punto non ci sono però ancora linee chiare e definite a livello regionale.

Da ultimo è da sottolineare che il particolare successo ottenuto dalla sperimentazione di cui si discute ha portato, in data 10 gennaio 2007, alla stipulazione, tra la Regione Lombardia e le parti sociali (Unione del commercio, Cgil, Cisl e Uil), di un accordo di proroga del Protocollo di intesa siglato in data 10 gennaio 2005 (rispettivamente in [Boll. Adapt](#), 2007, n. 1, e in [indice A-Z](#), voce *Apprendistato*). Tale proroga è stata stabilita con termine finale al momento in cui la Regione Lombardia avrà dato piena attuazione all'art. 22 della l.r. 28 settembre 2006 (in [indice A-Z](#), voce *Mercato del lavoro*), e ciò ferma restando la validità dei contratti di apprendistato stipulati fino a tale data.

Maurizio Bernasconi

Avvocato del Foro di Varese – Realini & Bernasconi avvocati associati