

# Apprendistato professionalizzante: la nota di Confcommercio

Giampiero Falasca \*

*La Confcommercio, con nota del 19 luglio 2005, ha fornito la propria interpretazione sulla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante*

La nota analizza in particolare il contenuto della circolare n. 30 del 15 luglio 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 30/2005, pag. 19), con la quale il Ministero del lavoro, a seguito delle innovazioni introdotte dalla legge 15 maggio 2005, n. 80 (cd. competitività), ha integrato le interpretazioni fornite in precedenza con la circolare n. 40/2004.

## Il regime di applicabilità della nuova disciplina

La nota di Confcommercio ricostruisce innanzitutto il regime di applicabilità della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, a seguito dell'approvazione dell'art. 13-bis della legge n. 80/2005. La legge, come noto, ha integrato l'art. 49 del Dlgs n. 276/2003, prevedendo un comma 5-bis secondo il quale, nelle more dell'approvazione delle leggi regionali, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante potranno essere approvati dalla contrattazione collettiva.

Sul punto, osserva correttamente la nota che non tutti i contratti collettivi nazionali che si sono occupati dell'apprendistato professionalizzante possono ritenersi legittimati ad anticipare le disposizioni regionali, ai fini del-

l'immediata applicabilità di questo istituto.

Devono, infatti, essere considerati idonei solo quei contratti collettivi - stipulati anche antecedentemente all'entrata in vigore della legge n. 80/2005 - che abbiano individuato direttamente o indirettamente contenuti e profili formativi atti a consentire l'erogazione della formazione.

Inoltre, per quanto riguarda i contratti che non hanno disciplinato i contenuti formativi, osserva la nota che è possibile - come affermato dallo stesso Ministero del lavoro - colmare la lacuna, previa intesa con la controparte sindacale.

## Utilizzabilità dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario

Sulla base delle argomentazioni appena esposte, la nota evidenzia - in maniera corretta sotto il profilo normativo - la piena applicabilità della disciplina dell'apprendi-

stato professionalizzante contenuta nel vigente Ccnl Terziario.

È il caso di ricordare che l'applicabilità del Ccnl Terziario consente di superare i problemi applicativi venutisi a creare al momento della sua sottoscrizione, quando aveva disciplinato in tutti gli aspetti, ivi compresi i profili formativi, il contratto, dichiarandolo immediatamente utilizzabile. La circ. del Ministero del lavoro n. 40/2004, ricostruendo correttamente il quadro normativo allora vigente, aveva osservato che la disciplina contenuta nel Ccnl non era idonea a consentire l'utilizzo del nuovo istituto. Tale situazione, come accennato, deve ritenersi oggi superata, in quanto il citato art. 49, c. 5-bis, ha conferito alla contrattazione collettiva la facoltà - seppure in via sussidiaria e temporanea - di approvare i profili formativi. Tale disposizione potrebbe in effetti lasciare dei dubbi circa l'ambito temporale in cui devono collocarsi i contratti collettivi legittimati ad approvare i

### Il regime di applicabilità del nuovo apprendistato professionalizzante

- sono idonei a rendere applicabile il contratto solo quei contratti collettivi che abbiano individuato direttamente o indirettamente contenuti e profili formativi atti a consentire l'erogazione della formazione, anche se stipulati prima della legge n. 80/2005;
- per i contratti che non hanno disciplinato i contenuti formativi, è possibile colmare la lacuna, previa intesa con la controparte sindacale;
- la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel vigente Ccnl Terziario è immediatamente applicabile.

\* Avvocato in Roma

profili formativi; in altri termini, ci si potrebbe chiedere se rientrano nella previsione anche i Ccnl stipulati prima dell'approvazione della norma. Questo dubbio sembra tuttavia infondato - come ha osservato anche il Ministero nella circ. 30/2005 - in quanto la norma è finalizzata proprio a sbloccare situazioni come quella appena descritta. Ovviamente, ciò non significa che i Ccnl potranno definire i profili formativi retroattivamente, per il periodo antecedente all'approvazione della l. 80/2005; resta fermo, durante questo arco temporale, il principio per cui in assenza di disciplina regionale le assunzioni con contratto di apprendistato potevano legittimamente essere effettuate nel settore solo sulla base di quanto previsto dalla l. 196/97 (e quindi, solo per soggetti con età fino ai 24 anni).

### Procedure di applicabilità e parere di conformità

La nota di Confcommercio rileva che, con la circolare n. 30/2005, il Ministero avrebbe mutato il proprio precedente indirizzo, in quanto avrebbe fornito una «... lettura notevolmente più ammorbidita rispetto alla posizione assunta sul valore delle procedure di applicabilità affidate dal contratto agli enti bilaterali territoriali». Aggiunge la nota che mentre nella circ. 40/2004 tali previsioni contrattuali erano considerate illegittime in assenza di una disciplina regionale che le recepisce espressamente, ora «...viene ampiamente riconosciuto il ruolo degli enti bilaterali in materia di contenuti formativi tanto da essere considerato imprescindibile il parere di conformità degli enti, ai fini della corretta assunzione di lavoratori apprendisti in applicazione della nuova disciplina collettiva». In realtà, a parere di chi scrive, l'ultima circolare non ha affatto mutato il precedente indirizzo interpretativo, ma ha solo

chiarito con maggiore precisione gli aspetti connessi all'introduzione delle cd. procedure di applicabilità. Per comprendere i termini della questione, occorre ricordare che le due circolari ministeriali hanno formulato le seguenti considerazioni:

- è immediatamente abrogato, ai sensi dell'art. 85, comma 1, del Dlgs n. 276, l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro (circ. n. 40/2004);

- è fatto salvo il diritto della normativa regionale - in attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. b) della legge n. 30/2003 - di reintrodurre una diversa procedura di autorizzazione, anche tramite gli enti bilaterali (circ. n. 40/2004);

- non possono ritenersi legittime le clausole contrattuali collettive che - senza un esplicito rinvio della disciplina regionale - prevedano come condizione per la stipula del contratto la preventiva richiesta di autorizzazione all'ente bilaterale (circ. n. 40/2004);

- sono legittime le clausole dei contratti collettivi nazionali che prevedono l'obbligo di richiesta del parere di conformità agli enti bilaterali con riferimento ai profili formativi dell'apprendistato, a condizione che «... tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi di libertà sindacale» (circ. n. 30/2005);

- qualora le normative regionali prevedano l'obbligo di richiedere l'autorizzazione o il parere di conformità all'ente bilaterale, saranno da considerare validi i contratti di apprendistato stipulati anche laddove il requisito dell'iscrizione ai predetti enti non risulti perfezionato (circ. n. 40/2004 e n. 30/2005).

Come si vede, il Ministero - interpretando correttamente la normativa vigente - ha subordinato in entrambe le circolari l'introduzione tanto delle procedure di auto-

rizzazione quanto del parere di conformità all'esistenza di normative regionali, escludendo la possibilità che tali procedure abbiano natura cogente in assenza delle predette disposizioni regionali.

Pertanto, non sembra condivisibile quanto affermato da Confcommercio, secondo cui con l'ultima circolare «... viene riconosciuta indispensabile la pronuncia degli enti bilaterali in merito alla conformità dei piani formativi delle aziende rispetto ai principi generali richiamati dal Ccnl in tema di contenuti e profili formativi».

Va peraltro osservato che tanto la circolare del Ministero (seppure fornisca alcuni spunti utili) quanto la nota di Confcommercio rinunciano a delineare esplicitamente i tratti caratteristici dei due istituti - procedure di autorizzazione, parere di conformità - che a parere di chi scrive sono nettamente distinte.

Infatti, la nozione di «procedure di autorizzazione» fa riferimento a quelle procedure (disciplinate dalla Regione ed eventualmente da questa affidate agli enti bilaterali) propedeutiche alla stipula del contratto, che ne condizionano la procedibilità e la validità.

Al contrario, la nozione di «parere di conformità» fa riferimento alla dichiarazione (prevista dalla normativa regionale e rilasciata da un soggetto da questa individuato, eventualmente anche l'ente bilaterale) che attesta la coerenza tra il piano formativo individuale e i profili approvati dalla Regione.

Tale atto non condiziona la stipula e la validità del contratto, ma costituisce un onere il cui inadempimento sarà sanzionabile al momento della verifica da parte degli organismi di vigilanza - ai sensi dell'art. 53, Dlgs 276/03 - dell'effettiva erogazione della formazione; in questa fase, la mancanza del parere di conformità costituirà un elemento di valutazione decisivo ai fini della verifica della corretta erogazione

## Procedure di applicabilità e parere di conformità

### Le valutazioni del Ministero del lavoro

- non sono legittime le clausole contrattuali collettive che - senza un esplicito rinvio della disciplina regionale - prevedano come condizione per la stipula del contratto la preventiva richiesta di autorizzazione all'ente bilaterale (circ. n. 40/2004);
- sono legittime le clausole dei contratti collettivi nazionali che prevedono l'obbligo di richiesta del parere di conformità agli enti bilaterali con riferimento ai profili formativi dell'apprendistato, a condizione che tale obbligo sia previsto da una legge regionale.

### Le osservazioni di Confcommercio

- la circolare n. 30/2006 riconosce come «... indispensabile la pronuncia degli enti bilaterali in merito alla conformità dei piani formativi delle aziende rispetto ai principi generali richiamati dal Ccnl in tema di contenuti e profili formativi»;
- il rispetto delle clausole contrattuali che prevedono, come nel Ccnl Terziario, l'obbligo di richiesta del parere di conformità costituisce condizione per il riconoscimento degli specifici incentivi normativi e contributivi, ai sensi dell'articolo 10 della legge delega n. 30/2003.

della formazione. La nota di Confcommercio esamina il problema della cogenza del parere di conformità anche sotto un diverso profilo, che prescinde dall'esistenza o meno di una disciplina regionale. Essa infatti osserva che il rispetto delle clausole contrattuali che prevedano, come nel Ccnl Terziario, l'obbligo di richiesta del parere di conformità costituisce condizione per il riconoscimento degli specifici incentivi normativi e contributivi, ai sensi dell'art. 10, legge delega n. 30/2003. Tale disposizione, come noto, prevede che «Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». L'applicabilità di questa nor-

ma alla fattispecie è, tuttavia, dubbia, in quanto - come ha osservato in passato lo stesso Ministero del lavoro con circ. 4/2004 - il riferimento deve essere inteso solo alla parte normativa del contratto, mentre non può estendersi a quella obbligatoria (dove sono contenute le norme istitutive degli enti bilaterali), in quanto ciò contrasterebbe con i principi di libertà sindacale negativa di cui all'art. 39 Cost.<sup>[1]</sup>. Tale ostacolo sarebbe superabile ove si riconducesse la richiesta del parere di conformità nell'alveo delle disposizioni «normative» del Ccnl; tuttavia, la questione pare suscettibile di letture controverse.

### Limiti di età e contenuti economici e normativi

In merito ai limiti di età la nota evidenzia che - come già chiarito dal Ministero del lavoro - quando si parla della possibilità di assumere giovani dal 18° al 29° anno di età, deve consentirsi ammessa l'assunzione fino al compimento del 30° anno (29 anni e 364 giorni). Riguardo ai contenuti economici e

normativi, osserva infine Confcommercio che:

- ai contratti di apprendistato professionalizzante sono applicabili le disposizioni dell'ultimo rinnovo del Terziario, compresi i nuovi livelli di inquadramento ed anche la durata, fino ad un massimo di 4 anni;
- ai sensi della vigente normativa, l'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a due livelli rispetto a quello dei corrispondenti lavoratori qualificati, e i contratti collettivi possono prevedere il passaggio a livelli intermedi in relazione all'età; può pertanto ritenersi lecito il meccanismo contenuto nel Ccnl Terziario, il quale prevede che dopo la prima metà di durata dell'apprendistato, si passi ad un livello intermedio;
- considerata la perdurante vigenza, ribadito dal Ministero del lavoro, dell'art. 13, legge n. 25/1955, è ancora possibile individuare - come fa il Ccnl Turismo - dei trattamenti economici per gli apprendisti in misura percentuale, in relazione all'anzianità di servizio dell'apprendista.

[1] Afferma la circolare n. 4/2004 che «... se intesa nel senso di imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo - tra cui, in particolare, l'obbligo di adesione agli enti bilaterali - la disposizione di cui all'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, risulterebbe infatti in palese contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale, e di libertà sindacale negativa in particolare (di cui all'art. 39 Cost.), oltre che con i principi di diritto comunitario della concorrenza».

## CONFCOMMERCIO - NOTA 19 LUGLIO 2005

**Oggetto:** Apprendistato professionalizzante - Circolare Ministero del lavoro n. 30 del 15.7.2005

Successivamente alla circolare n. 40 del 2004, il Ministero del lavoro torna sull'argomento dell'apprendistato fornendo alcuni indispensabili chiarimenti anche alla luce delle innovazioni introdotte con la recente legge sulla Competitività n. 80/2005<sup>[1]</sup> e della sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005. In particolare, viene fornita una lettura notevolmente più ammorbidita rispetto alla posizione assunta sul valore delle «procedure di applicabilità» affidate dal contratto agli enti bilaterali territoriali.

Infatti, mentre nella circolare n. 40 tali previsioni contrattuali erano considerate illegittime in assenza di una disciplina regionale che le recepisce espressamente, ora viene ampiamente riconosciuto il ruolo degli enti bilaterali in materia di contenuti formativi tanto da essere considerato imprescindibile il parere di conformità degli enti, ai fini della corretta assunzione di lavoratori apprendisti in applicazione della nuova disciplina collettiva.

Il Ministero evidenzia, inoltre, l'obiettivo del legislatore nella volontà di accelerare il processo di operatività del nuovo apprendistato, legittimando i contratti collettivi nazionali a regolamentare, in attesa delle disposizioni di competenza regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante anche sotto il profilo dei contenuti formativi.

Di particolare importanza, in tal senso, la precisazione che non tutti i contratti collettivi nazionali che si sono occupati, per certi aspetti, dell'apprendistato professionalizzante possono ritenersi legittimati ad anticipare le disposizioni regionali, ai fini dell'immediata applicabilità di questo istituto.

Devono, infatti, essere considerati idonei solo quei contratti, come quello del terziario, stipulati fra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative *anche antecedentemente all'entrata in vigore della legge n. 80/2005*, che abbiano individuato contenuti e profili formativi atti a consentire l'erogazione della formazione. *Ciò anche rinviando agli enti bilaterali o ai modelli concordati con l'Isfol ai sensi della precedente legislazione.*

Tale impostazione qualifica particolarmente il Ccnl per il Terziario della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004 che, attualmente, è forse l'unico accordo che, oltre ad aver regolato in anticipo gli aspetti economici e normativi del nuovo apprendistato, ha dettato disposizioni anche in materia di formazione e di profili formativi, rendendo possibile ora l'immediata utilizzazione dell'istituto anche sotto il profilo dell'età dai 18 ai 29 anni. A tal proposito il Ministero chiarisce che si possono assumere apprendisti fino al giorno

antecedente al compimento del 30° anno di età. Riguardo ai contenuti formativi, l'Accordo di rinnovo del 2 luglio 2004, dall'articolo 28-*bis* sino alla fine del Titolo sull'apprendistato, si richiama per lo più ai principi già individuati dal precedente contratto, in applicazione della legge n. 196/1997, adeguandoli ai precetti della riforma Biagi, in un'ottica di continuità con il contesto formativo in atto. Con la stesura del nuovo Testo unico sono stati inoltre rafforzati alcuni passaggi, anche attraverso il richiamo del Protocollo sottoscritto presso l'Isfol il 10 gennaio 2002, che ha individuato i profili formativi del settore.

Per quanto riguarda i contratti che non hanno disciplinato i contenuti formativi, è possibile - secondo il Ministero del lavoro - colmare la lacuna, previa intesa con la controparte sindacale.

Nelle Regioni ove siano già entrate in vigore discipline sperimentali dell'apprendistato professionalizzante, esse rimangono in vigore, purché - precisa la circolare ministeriale - compatibili con il decreto n. 276/2003 e adottate d'intesa con le parti sociali.

Richiamiamo particolarmente l'attenzione sul chiarimento relativo alle **competenze degli enti bilaterali**. Il Ministero ricorda che l'articolo 49, comma 5, lettera b) del Dlgs n. 276/2003 rinvia ai contratti collettivi l'individuazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, *«anche all'interno degli enti bilaterali»* *Ciò legittima le clausole dei contratti collettivi nazionali che prevedono il parere di conformità degli enti bilaterali con riferimento ai profili formativi dell'apprendistato.*

A nostro parere, da ciò discende che il rispetto delle clausole contrattuali che prevedano, come nel Terziario, il parere di conformità è condizione per il riconoscimento degli specifici incentivi normativi e contributivi, ai sensi dell'articolo 10 della legge delega n. 30/2003.

D'altra parte, fermo restando quanto sopra, Il Ministero del lavoro richiama la circolare n. 40/2004 e sottolinea che saranno da considerare validi i contratti di apprendistato stipulati anche laddove il requisito dell'iscrizione non risulti perfezionato.

In altre parole, mentre viene riconosciuta indispensabile la pronuncia degli enti bilaterali in merito alla conformità dei piani formativi delle aziende rispetto ai principi generali richiamati dal Ccnl in tema di contenuti e profili formativi, il requisito dell'iscrizione all'ente non è considerato condizione di procedibilità.

Nei territori in cui siano già state avviate iniziative sperimentali, il piano formativo dovrà essere coerente con i profili formativi individuati dalle Regioni.

In merito ai **limiti di età** viene precisato che, quando si parla della possibilità di assumere giovani dal 18° al 29° anno di età, deve consentirsi ammessa l'assunzione fino al compimento del 30° anno (29 anni e 364 giorni). Le posizioni da noi sostenute negli ultimi mesi trovano riscontro laddove si afferma che, per i giovani di età compresa fra i 16 ed i 18 anni risulta tuttora applicabi-

le la legge n. 196/1997, considerato che non è ancora operativo l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, del tipo a). Riguardo ai contenuti economici e normativi, a questi contratti risultano applicabili pur sempre le disposizioni dell'ultimo rinnovo del Terziario, ivi compresi i nuovi livelli di inquadramento ed anche la durata, fino ad un massimo - s'intende - di 4 anni, che la contrattazione collettiva non può ulteriormente incrementare. Con la recente stesura del contratto è stato, infatti, precisato, in linea con la circolare ministeriale, che le disposizioni contrattuali sono applicabili anche ai giovani dai 16 ai 18 anni, in quanto compatibili. In tema di **profili retributivi** vengono confermate le informazioni già note e cioè che l'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a due livelli rispetto a quello dei corrispondenti lavoratori qualificati e i contratti collettivi possono prevedere il passaggio a livelli intermedi, in relazione all'età. Il contratto del Terziario si rispecchia nuovamente in queste indicazioni ministeriali in quanto ha previsto, di regola, che, dopo la prima metà di durata dell'apprendistato, si passi ad un livello intermedio. Infine viene ribadito che l'articolo 13 della legge n. 25/1955 non è abrogato; è, pertanto, ancora possibile individuare, attraverso i contratti collettivi, dei trattamenti economici per gli apprendisti in misura percentuale, in relazione all'anzianità di servizio dell'apprendista. Ciò lascia, quindi, aperta la strada a tutti quei contratti, quale quello del Turismo, che adottino tali meccanismi, ove si potrà ancora valutare il mantenimento della prassi in uso. Alleghiamo alla presente la circolare del Ministero del lavoro ed un prospetto riassuntivo da noi elaborato

to che evidenzia tutte le Regioni per le quali ci risulta siano già in atto iniziative sperimentali dell'apprendistato professionalizzante, concordate fra le parti sociali e le Regioni.

È appena il caso di sottolineare che, in vista della messa a punto delle discipline regionali definitive, le disposizioni della legge n. 80/2005 rivestono un valore strategico, in quanto determinano, in particolare per il settore del Terziario, l'immediata operatività di una forma di apprendistato costruita sulla base del nostro contratto e del Protocollo da noi concordato presso l'Isfol nel 2002.

Tale fattore potrà essere efficacemente utilizzato a livello organizzativo per influenzare le future intese regionali, dalle quali discenderà il modello definitivo del nuovo apprendistato professionalizzante. Ciò anche considerato che il richiamato art. 49, comma 5, lettera b) del Dlgs n. 276/2003, che 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 nella regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

#### Note:

[1] Dlgs 276/2003, art. 49, comma 5-bis: «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 e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (comma così aggiunto dall'articolo 13-bis, comma 1, decreto legge n. 35/2005 convertito nella legge n. 80/05).

## Allegato 1

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - CIRCOLARE N. 30 DEL 15 LUGLIO 2005

**Oggetto:** Circolare in materia di apprendistato professionalizzante.

### I. Premessa

Alla luce delle recenti modifiche del quadro normativo di cui alla legge n. 80/2005, di conversione del decreto-legge n. 35/2005 (cd. Decreto Competitività), che introduce il comma 5-bis, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003, ed a seguito dei chiarimenti intervenuti con la Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, che si pronuncia anche con riguardo alla ripartizione di competenze nella regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato, si ritiene necessario fornire alcune delucidazioni operative in merito alla disciplina del contratto di apprendistato Professionalizzante.

### II. Contrattazione collettiva e regolamentazioni regionali

Occorre precisare, in primo luogo, che a seguito della novella di cui all'art. 13-bis, c. 1, del DI n. 35/2005, che aggiunge il c. 5-bis, all'art. 49, Dlgs n. 276/2003, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa, in attesa di apposite leggi regionali da adottarsi di intesa con le parti sociali, alla autonomia collettiva nella forma dei contratti collettivi nazionali di categoria, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La disposizione deve essere intesa nel senso che il legislatore, al fine di accelerare il processo di messa a regime dell'istituto, affida la definizione della disciplina per l'apprendistato professionalizzante agli stessi soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro, i quali potranno concordarla in qualsiasi momento senza, dunque, dover attendere la fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. Nulla esclude peraltro, anche ai sensi dell'art. 86, c. 13, Dlgs

276/2003, che la regolamentazione della materia venga definita anche mediante uno o più accordi interconfederali. In attesa della regolamentazione regionale è pertanto legittimo il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 49, c. 5-bis, del Dlgs 276/2003, che dovrà in ogni caso applicarsi nel rispetto delle previsioni contenute nel Dlgs 276/2003. In considerazione del dato caratterizzante dell'elemento formativo, 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 legge 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 caso di dubbio circa la utilizzabilità del contratto collettivo le parti sociali interessate e i singoli datori di lavoro potranno utilizzare, per gli opportuni chiarimenti, l'istituto dell'interpello di cui al Dlgs 124/2004. Qualora il Ccnl applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto vuoti con riferimento ai profili formativi predisposti dall'Isfol in vigenza della legge n. 196/1997 vuoti mediante l'ausilio degli Enti bilaterali e, qualora previsto dal Ccnl applicato, previo parere di conformità degli stessi, vuoti, infine, tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante. Ai fini della piena e immediata operatività dell'istituto restano infatti in vigore le sperimentazioni regionali e le relative delibere di giunta, purché compatibili con il dettato della Dlgs n. 276/03 e dei principi e criteri direttivi in esso contenuti. Questo in considerazione del fatto che, come già chiarito dalla circ. n. 40, del 2004, il decreto legislativo n. 276/2003 affida in via prioritaria a regolamentazioni regionali, da adottarsi d'intesa con le parti sociali, la disciplina dell'istituto. Peraltro, qualora vi siano sperimentazioni regionali in atto le parti sociali dovranno uniformarsi ad esse proprio in ragione del fatto che la cooperazione tra livello nazionale, livello regionale e parti sociali è il meccanismo individuato dal decreto legislativo n. 276/2003 per mettere a regime il nuovo apprendistato.

### III. Articolazione ed erogazione della formazione e competenze degli enti bilaterali

Alla luce di quanto affermato all'art. 49, c. 5, lett. b), ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra associazioni datoriali e organizzazioni dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale 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, alla singole aziende. Sono pertanto fatte salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante e con riferimento ai soli profili formativi dell'istituto, il necessario parere di conformità da parte dell'ente bilaterale. A questo proposito, come già affermato con circolare n. 40/2004, abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 85, c. 1, del Dlgs 276/2003, non sono da considerarsi legittime le clausole dei contratti collettivi e/o le previsioni che subordinino la stipula del contratto di apprendistato, o il parere di conformità per quanto attiene i profili formativi del contratto, alla iscrizione all'Ente Bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore nazionale. Saranno pertanto considerati validi i contratti di apprendistato stipulati anche in assenza di iscrizione all'Ente bilaterale. Va tuttavia precisato, come già specificato nella circolare n. 40, che è pur sempre ipotizzabile un obbligo per tutti i soggetti di sottoporre i contratti di apprendistato al parere di conformità degli enti bilaterali, per quanto attiene i profili formativi dei contratti medesimi, là dove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Come previsto dall'art. 49, c. 5, lett. a), del Dlgs n. 276/2003 la formazione formale, interna o esterna all'azienda, dovrà essere prevista per un minimo di centoventi ore all'anno. Come già specificato con circ. 40/2004, per formazione formale si intende la formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi di formazione strutturati *on the job* e in affiancamento, certificabili e verificabili negli esiti secondo le modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto ovvero dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di *e-learning*. Restano peraltro ancora valide le distinzioni tra competenze trasversali e tecnico-professionali di cui alla legge n. 196/1997. Là dove esistano sperimentazioni in atto, e in attesa delle leggi regionali, il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle Regioni e dalle Province autonome, con il supporto tecnico del Repertorio delle Professioni. In attesa di una regolamentazione a livello nazionale le Regioni e le Province autonome potranno autonomamente attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

### IV. Limiti di età

Così come previsto ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Dlgs n. 276/2003, e confermato dai più recenti orientamenti della Cassazione (sentenza n. 10169/2004), possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). È opportuno precisare, a questo proposito, che l'immediata operatività dei nuovi limiti di età opera unicamente con riferimento ai quei contratti collettivi che prevedano direttamente o indirettamente, come indicato sopra, gli elementi minimi di erogazione ed articolazione della formazione. Per le situazioni sopra descritte, viene così a decadere la vigenza della legge n. 196/1997, che rimane comunque applicabile (in attesa delle intese di cui al comma 4 dell'art. 48 del Dlgs n. 276/2003 o delle leggi regionali di cui al comma 5-bis all'art. 49 del Dlgs n. 276/2003) per i giovani di età compresa tra i 16 e 18 anni, per i quali non risulti ancora utilizzabile

l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per la parte economica e normativa e riguardo ai contenuti formativi sono ad essi applicabili le disposizioni dei contratti collettivi che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.

#### V. Profili retributivi

A conferma di quanto già affermato nella circ. 40/2004, la retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che non potrà essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del Ccnl. Unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, spetta alla contrattazione collettiva nazionale stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista. Come già specificato con circ. 40/2004, si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'art. 13 legge 25/55, il quale prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

#### VI. Durata

Ai sensi dall'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 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 la cui regolamentazione, così come espressamente chiarito dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, è rimessa alla competenza delle Regioni.

### Allegato 2 Apprendistato professionalizzante

Regione	Tipo di provvedimento	Disciplina applicabile per l'istituto	Disciplina applicabile per la formazione
Abruzzo	Accordo quadro tra le parti sociali	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Legge n. 196/1997, in attesa di specifiche regionali
Emilia Romagna	Progetto di legge regionale	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Legge n. 196/1997, in attesa di specifiche regionali
Lazio	Delibera di Giunta Regionale - Protocollo Parti Sociali Terziario	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Disciplina sperimentale che richiama applicazione del Ccnl Terziario e Documento Isfol sui contenuti formativi dell'apprendistato dei settori terziario, distribuzione, servizi e turismo
Liguria	Delibera di Giunta Regionale		Disciplina regionale
Lombardia	Delibera di Giunta Regionale - Protocollo Parti Sociali Terziario	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Disciplina sperimentale che richiama applicazione del Ccnl Terziario e Documento Isfol sui contenuti formativi dell'apprendistato dei settori terziario, distribuzione, servizi e turismo
Marche	Delibera di Giunta Regionale - Protocollo Parti Sociali Terziario	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Disciplina sperimentale che richiama applicazione del Ccnl Terziario
Piemonte	Accordo quadro tra le parti sociali	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Legge n. 196/1997, in attesa di specifiche regionali
Puglia	Delibera di Giunta Regionale	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Disciplina prevista dal Tavolo tecnico; in attesa si applica la legge n. 196/1997
Sicilia	Delibera Assessorato Regionale		Disciplina prevista dal Gruppo Tecnico; in attesa, si applica la legge n. 196/1997
Toscana	Legge Regionale	Disciplina regionale	Disciplina regionale
Umbria	Bozza di accordo tra le parti sociali	Ccnl Terziario 2 luglio 2004	Legge n. 196/1997, in attesa di specifiche regionali
Veneto	Legge Regionale	Disciplina regionale	Disciplina regionale