



### ***L'apprendistato nella Regione Lombardia durante il periodo transitorio***

*a cura di Matteo Mazzon – Consulente del lavoro in Milano*

*Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 14 settembre 2011 n.167 in materia di apprendistato viene introdotta una nuova disciplina che prevede un periodo transitorio durante il quale la gestione concreta dell'apprendistato risulta complicata. Con il presente articolo ci proponiamo di delineare la situazione nella Regione Lombardia.*

#### **Gli aspetti salienti del D.Lgs. 14 settembre 2011 n.167 (Testo Unico apprendistato)**

Il Testo Unico consta di 7 articoli e con la sua entrata in vigore vi è la contestuale abrogazione delle leggi precedenti con l'intento di semplificare la disciplina: obiettivo che potrà essere conseguito solo al termine di un periodo transitorio di sei mesi con scadenza al 24 aprile 2012. L'apprendistato viene definito come un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani dal quale è tuttavia possibile recedere con preavviso *“decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art.2118 del codice civile”*<sup>1</sup> (art.2 co.1 lett.m).

È fatto divieto *“per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo”* (art.2 co.1 lett.l). Da una prima analisi della disposizione sembra che il Legislatore abbia voluto subordinare anche il recesso dell'apprendista all'esistenza di una causa che lo giustifichi. Infatti, il divieto non riguarda solo il datore di lavoro ma più in generale *le parti*. Fermo restando che la giurisprudenza ha già individuato la nozione di dimissioni per giusta causa, resta da capire se sarà possibile per l'apprendista recedere per giustificato motivo<sup>2</sup>.

Sarà possibile stipulare un particolare contratto di apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere) per quei datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali purché previsto dai *contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* (art.4 co.5)<sup>3</sup>.

Nell'apprendistato professionalizzate l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, non può essere superiore a centoventi ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle Regioni (art.4 co.3). Il contratto (professionalizzante e di alta formazione e ricerca) è stipulabile anche dalla Pubblica Amministrazione<sup>4</sup> (artt. 4 e 5).

Il contratto di apprendistato di cui all'art.5 può essere stipulato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

<sup>1</sup> Quindi il preavviso non deve essere più dato anticipatamente rispetto alla scadenza del contratto ma deve essere dato al termine del periodo di formazione. A tal fine è di fondamentale importanza indicare nel contratto il termine del periodo di formazione.

<sup>2</sup> Al riguardo, la giurisprudenza non ha mai avuto modo di poter individuare la nozione di dimissioni per giustificato motivo. Può darsi che il recesso per giustificato motivo del prestatore continui a non essere possibile e sia consentito solo per il datore di lavoro. Sul punto occorrono chiarimenti.

<sup>3</sup> Ad esempio il settore Turismo-pubblici esercizi.

<sup>4</sup> La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5, dovrà essere regolamentato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Vi è l'abbassamento della durata massima (tre anni), con l'eccezione delle figure professionali dell'artigianato (cinque).

Per ciò che riguarda l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art.3) viene stabilito che possono essere assunti soggetti che abbiano compiuto quindici anni e "fino al compimento del venticinquesimo anno di età"<sup>5</sup>.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è stata introdotta la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità (art.7 co.4).

Nel Testo Unico è presente un forte rimando alla contrattazione collettiva e responsabilizzazione delle parti sociali. Il rinvio è alla contrattazione nazionale, per la regolamentazione e gestione dell'apprendistato professionalizzante per garantire l'uniformità su tutto il territorio. Per ciò che concerne gli accordi interconfederali va sottolineato che nulla esclude che l'attuazione dei principi e criteri direttivi elencati all'art.2, co.1, del Testo Unico possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore<sup>6</sup>.

Infine, ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, viene abrogata esplicitamente la precedente normativa (art.7 co.6) ovvero:




- ✓ L. n.25 del 19 gennaio 1955;
- ✓ gli artt.21 e 22 della L. n.56 del 28 febbraio 1987;
- ✓ l'art.16 della L. n.196 del 24 giugno 1997;
- ✓ gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs. n.276/03.

### Le tipologie di apprendistato

Il Testo Unico nel segno del D.Lgs. n.276/03 prevede le seguenti tipologie di apprendistato:




- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art.3);
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art.4);
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca (art.5).



In realtà l'apprendistato di cui alla lett.c) può essere sdoppiato ottenendo così un quarta tipologia. Infatti, lo stesso Ministero del Lavoro nella circolare n.29 del 11 novembre 2011 evidenzia come l'apprendistato di ricerca sia "tipologia di nuova introduzione, sconosciuta in vigore del precedente regime normativo".

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale		
<b>Destinatari</b>		Possono essere assunti soggetti dai 15 anni di età fino al compimento dei 25 anni di età.
<b>Durata</b>		Determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire. Non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.
<b>Formazione</b>		La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e principi direttivi indicati nell'art.3 co.2.

<sup>5</sup> Tale previsione è ritenuta fondamentale per contrastare la dispersione scolastica e avviare un riallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro.

<sup>6</sup> Cfr. con circolare n.29/11 del Ministero del Lavoro.

<b>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</b>		
<b>Destinatari</b>		Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226 del 17 ottobre 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
<b>Durata</b>		È stabilita dagli accordi interconfederali e i contratti collettivi; non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.
<b>Formazione</b>		Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

<b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b>		
<b>Destinatari</b>		Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n.226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
<b>Durata e formazione</b>		La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Il regime transitorio

Per la piena operatività del nuovo apprendistato sono previsti tempi differenziati a seconda della tipologia di apprendistato, nonché in ragione dell'intervento della contrattazione collettiva e delle regolazioni di livello regionale<sup>7</sup>.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro nella circolare n.29 del 2011 la vecchia disciplina viene perpetuata per un periodo massimo di sei mesi – periodo transitorio - dall'entrata in vigore del decreto, scaduti i quali il Testo Unico rappresenterà l'unico riferimento normativo.

Per ciò che concerne la gestione del periodo transitorio, in generale, la disposizione di riferimento è il co.7 dell'art.7 del Testo Unico che al primo periodo stabilisce che *“Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti”*, intendendosi per tali le norme di legge, nazionale e regionale, e la contrattazione collettiva intervenute prima della pubblicazione del Testo Unico.

In poche parole affinché la nuova disciplina sia immediatamente operativa deve sussistere il doppio requisito: regolamentazione regionale che disciplini l'aspetto formativo più regolamentazione contrattuale adottata ai sensi del Testo Unico<sup>8</sup>.

Per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso Testo Unico (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti: al termine del periodo transitorio (salvo proroghe dell'ultimo momento) l'unica disciplina applicabile sarà quella contenuta nel Testo Unico.

Il Ministero ha chiarito che in caso di inapplicabilità della disciplina introdotta dal Testo Unico<sup>9</sup> fino allo scadere dei sei mesi restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato<sup>10</sup>.

Un contratto stipulato nel periodo transitorio secondo la vecchia disciplina seguirà anche le regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto all'applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato<sup>11</sup>.

In generale, tutto ciò vale con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni<sup>12</sup>:

Non così, come vedremo meglio più avanti, per la terza tipologia di apprendistato perché all'art.5, co.3 del Testo Unico è disposto che

*in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.*

<sup>7</sup> Cfr. con *Apprendistato: primi chiarimenti su fase transitoria e sanzioni*, di Tiraboschi Michele, Carminati Enrica, Guida al Lavoro del 25.11.2011 - n.46.

<sup>8</sup> Il Ministero del Lavoro precisa altresì che *“Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni”*.

<sup>9</sup> Per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria).

<sup>10</sup> Ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro con circ. n.40/04 e circ. n.27/08.

<sup>11</sup> Cfr. con la citata circolare n.29/11.

<sup>12</sup> Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

## **L'apprendistato nella Regione Lombardia durante il periodo transitorio**

⇒ *Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*

Per ciò che concerne questa tipologia di apprendistato, l'art.3 ne subordina l'avvio all'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome<sup>13</sup>.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che durante la fase transitoria nelle Regioni che hanno già stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.276/03<sup>14</sup>, risulta possibile assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre nelle altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla L. n.196/1997 e alla L. n.25 del 1955.

Al riguardo, si ricorda che la Regione Lombardia<sup>15</sup> già in data 27 settembre 2010 aveva stipulato con il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del lavoro il necessario accordo attuativo dell'art.48 del D.Lgs. n.276/03<sup>16</sup>.

In seguito con successivi provvedimenti (ad esempio il decreto n.3608 del 21 aprile 2011 e sue linee guida)

*“si è reso pienamente operativa la regolamentazione di questa tipologia di apprendistato e conseguentemente non più applicabile ai sensi dell'art.47 del D.Lgs. n.276/03, la previgente normativa in materia (apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi dell'art.16 della L. n.196/1997)”<sup>17</sup>.*

Dunque, in Regione Lombardia è possibile assumere minorenni con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione in base alla normativa previgente. Trascorso il semestre non sarà più possibile assumere, in apprendistato, lavoratori minorenni, neanche stagionali, non trovando più applicazione la norme sull'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione contenute nel D.Lgs. n.276/03. I soggetti minorenni potranno accedere al lavoro solo a mezzo degli strumenti normativi e negoziali ordinari<sup>18</sup>.

Va segnalato tuttavia che il 22 febbraio 2012 la Conferenza delle Regioni ha approvato uno schema di accordo nazionale per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Ciò costituisce il primo passo per l'attuazione di tale tipologia di apprendistato. Non è escluso quindi che prima del 25 aprile 2012 alcune se non tutte le Regioni provvedendo alla regolamentazione dei profili formativi ex co.2 art.3 del Testo Unico lo rendano operativo.

⇒ *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

Il Ministero del lavoro ha chiarito che esso *“potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma solo nel caso in cui sia la singola Regione sia*

<sup>13</sup> Co.2 “La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi (...)”.

<sup>14</sup> Si ricorderà che il Collegato lavoro (legge n.183/10) modificando l'art.48 D.Lgs. n.276/03 ha introdotto un ulteriore percorso attraverso il quale è possibile assolvere l'obbligo scolastico (come quello precedentemente introdotto dalla L. n.183/08).

<sup>15</sup> Molto interessante ed illuminante al riguardo la campagna [Brochure Campagna 'Cercasi Apprendisti'](#).

<sup>16</sup> Vedi il mio articolo: *L'Apprendistato qualificante in Lombardia alla luce del Collegato Lavoro*, La Circolare di Lavoro e Previdenza, pag. 7 n.47 del 6 dicembre 2010.

<sup>17</sup> Per maggiori informazioni e per tutta la relativa documentazione si veda il sito <http://www.lavoro.regione.lombardia.it>.

<sup>18</sup> Cfr. con Anastasio Guglielmo, *Il nuovo apprendistato: periodo transitorio*, Contratti Collettivi e Tabelle n.11/2011, Centro Studi Lavoro e Previdenza, Ed. Euroconference.

*la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali accordi interconfederali abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di rispettiva competenza*<sup>19</sup>.

Tuttavia, va rimarcato che solo per ciò che concerne questa tipologia di apprendistato il Legislatore nel secondo periodo del co.7 dell'art.7 del Testo Unico ha stabilito che *"In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'art.4, co.3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti"*.

Con tale disposizione il Legislatore, in carenza di concreta offerta formativa pubblica di cui è responsabile la Regione, ha inteso garantire, evidentemente senza limiti di tempo, che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.Lgs. n.167/11, dando la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro<sup>20</sup>.

Per ciò che concerne la Lombardia, in forza della legge regionale del 28 settembre 2006, n.22 (la quale prevede che la Giunta regionale definisca i requisiti della formazione formale interna ed esterna alle aziende per le attività relative ai percorsi di apprendistato) la Giunta [con delibera 25 gennaio 2012, n.2933](#), ha approvato gli standard formativi minimi finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Nella delibera si stabilisce *"che i suddetti standard formativi di cui all'allegato A) avranno efficacia per i contratti di apprendistato di cui all'art.4 D.Lgs. n. 167/11 stipulati a far data dal 25 aprile 2012"*.

Peraltro, questa previsione è coerente con il contenuto della circolare n.29/11 nella quale Ministero del Lavoro ha affermato che *"Al fine di evitare possibili problematiche applicative si auspica tuttavia che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza avendo cura di stabilirne l'efficacia solo alla scadenza del regime transitorio dei sei mesi"*. Paradossalmente il rinvio dell'efficacia degli standard formativi al 25 aprile 2012 non ha però contribuito a ridurre i dubbi circa l'applicazione.

Infatti, visto il rinvio dell'efficacia degli standard formativi al 25 aprile 2012, si può affermare che la Regione **non abbia conferito immediata operatività**, per quanto riguarda l'offerta formativa pubblica, alla disciplina del Testo Unico e che di fatto non si sia ancora concretizzata l'offerta formativa pubblica.

Posto che nei settori ove non c'è un accordo collettivo che regolamenti l'apprendistato ai sensi del Testo Unico non è possibile utilizzare la nuova fattispecie, ma occorre rifarsi alla precedente normativa, in una siffatta situazione non è facile comprendere quale tipologia di apprendistato (ex. D.Lgs. n.276/03 o ex Testo Unico) utilizzare in quei settori che invece hanno regolamentato l'apprendistato ai sensi del Testo Unico<sup>21</sup>.

Per i settori ove è stata novellata la disciplina contrattuale, purché rispondente ai principi contenuti nell'art.2 e successivi del Testo Unico, si ritiene possibile attivare il contratto di apprendistato professionalizzante dando **immediata applicazione alle regolazioni contrattuali vigenti**<sup>22</sup>.

Peraltro, va segnalata l'esistenza di un'altra corrente di pensiero per la quale, in assenza della offerta formativa pubblica, *potranno trovare immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti solo dopo che sia trascorso il periodo transitorio*. Aderendo a quest'ultima interpretazione la stipula di un contratto di apprendistato in base alla novellata disciplina contrattuale sarebbe possibile passato il periodo transitorio.

<sup>19</sup> Vedi la citata circolare n.29/11.

<sup>20</sup> Analogamente a quanto previsto in passato dall'art.49, co.5 ter, del D.Lgs. n.276/03, a condizione però della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

<sup>21</sup> Vedi ad esempio Studi Professionali e Cooperative sociali.

<sup>22</sup> In questo caso la formazione inizialmente solo di natura professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica regionale, se non a partire dal 25 aprile 2012, sicuramente dal 1 gennaio 2013 (al riguardo vedi la citata delibera n.2933).

⇒ *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Riguardo all'apprendistato di alta formazione il Ministero ha chiarito che nelle Regioni che lo hanno già regolamentato ai sensi dell'art.50 D.Lgs. n.276/03, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non provvederà a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria<sup>23</sup>. Nelle Regioni che, invece, non hanno provveduto a regolamentarlo sarà possibile da subito stipulare intese *ad hoc* tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

Infine, con specifico riferimento alla quarta e ultima tipologia di apprendistato ossia l'apprendistato di ricerca, trattandosi di una fattispecie di nuova introduzione e dunque rispetto alla quale non esiste una pregressa disciplina, si ritiene che sarà necessario da subito procedere alla stipulazione di intese *ad hoc*, ai sensi del co.3 dell'art.5 del Testo unico<sup>24</sup>. Si ritiene che ciò valga anche per la Regione Lombardia.

In particolare, per ciò che concerne l'apprendistato di alta formazione la Regione Lombardia già nel 2009 con l'accordo del 20 ottobre<sup>25</sup> aveva rilanciato, per il periodo 2009-2013 la sperimentazione di questa tipologia di apprendistato. Ragion per cui, seguendo le istruzioni del Ministero del Lavoro, per questa tipologia di apprendistato potrà essere attivata nel periodo transitorio con le regole previgenti.

⇒ *Apprendistato con lavoratori in mobilità*

Per il Ministero del Lavoro risulta immediatamente possibile assumere i lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato. Nei casi in cui non sia operativa la nuova disciplina troverà applicazione, anche per i lavoratori in mobilità, la disciplina previgente ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n.604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art.25, co.9, della L. n.223/1991 e l'incentivo di cui all'art.8, co.4, della medesima Legge.

### **Qualche considerazione**

Il giudizio in generale sulla normativa dell'apprendistato e iniziale del Testo Unico non può che essere negativo. Quali e quante tipologie di apprendistato sono potenzialmente stipulabili ora? Proviamo a fare un elenco:

- ➔ Apprendistato ex L. n.196/1997 e alla L. n.25 del 1955;
- ➔ Apprendistato ex art.47 e ss. D.Lgs. n.276/03;
- ➔ Apprendistato ex D.Lgs. n.167/11;
- ➔ Apprendistato per i lavoratori in mobilità potenzialmente stipulabile in tutte le varianti di cui sopra.

Ci servono veramente tutte queste tipologie?

In più, alle varie disposizioni di legge vanno aggiunte le regolamentazioni settoriali e regionali che rendono l'apprendistato stipulabile in innumerevoli varianti, il cui numero si può ottenere moltiplicando le varie tipologie di apprendistato con le varie disposizioni regionali e le varie regolamentazioni collettive.

Resta il fatto che per chi volesse assumere un apprendista sarà difficile districarsi in questa selva di norme in riferimento ad una o più Regioni e ancor più difficile se il riferimento è tutto (o quasi) il territorio nazionale.

<sup>23</sup> Resta inteso che le convenzioni stipulate dopo il 25.10.2011 dovranno adeguarsi ai principi di cui all'art.2 del Testo Unico nonché ai profili formativi cristallizzati nei provvedimenti amministrativi delle Università, degli istituti secondari e degli ordini professionali (come ad esempio bandi per il dottorato di ricerca, regolamenti universitari, discipline degli ordini/collegi professionali etc.).

<sup>24</sup> Cfr. con Tiraboschi Michele, Carminati Enrica, op. cit.

<sup>25</sup> Al riguardo si veda Luca Vannoni, *Apprendistato per l'alta formazione: in Lombardia siglato l'accordo*, Contratti Collettivi e Tabelle n.2/10, Centro Studi Lavoro e Previdenza, Ed. Euroconference.

Questa situazione non fa che inibire l'utilizzo del contratto in parola. Ragione per la quale se si vorrà rilanciare uno strumento importante quale l'apprendistato saranno ancora necessari interventi normativi volti a rendere certa e facilmente attuabile la disciplina oltre che a renderla più uniforme.

### **Gli standard formativi<sup>26</sup>**

<b>Efficacia</b>	Avranno efficacia per i contratti di apprendistato di cui all'art.4 D.Lgs. n.167/11 stipulati a far data dal 25 aprile 2012. A partire dal primo gennaio 2013, gli standard formativi si applicano a tutti i contratti di apprendistato professionalizzante, stipulati anche prima del 25 aprile 2012 e ancora attivi.
<b>Formazione</b>	La formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è programmata e finanziata per un massimo di 120 ore nel triennio. L'erogazione della formazione pubblica finanziata è affidata ad organismi accreditati per la formazione, che possono attuarla internamente o esternamente all'azienda anche tramite gli Enti Bilaterali. Laddove non intendano avvalersi dell'offerta formativa pubblica finanziata, le imprese possono provvedere ad erogare direttamente la formazione nel rispetto dei contenuti definiti dalla presente disciplina e fatto salvo quanto eventualmente stabilito dai CCNL applicati in merito alla capacità formativa.
<b>Luogo di svolgimento</b>	La formazione può essere svolta: presso un organismo accreditato per la formazione; presso il luogo di lavoro.
<b>Durata</b>	In relazione al titolo di studio posseduto dagli apprendisti, la durata della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali è così differenziata: ➤ 120 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media) o privi di titolo di studio; ➤ 80 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione; ➤ 40 ore nel triennio per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario. Fermo restando gli standard orari sopra stabiliti, la durata della formazione sarà riparametrata in funzione dell'eventuale acquisizione di un titolo di studio nel corso del contratto di apprendistato.

<sup>26</sup> Allegato a alla delibera n.IX / 2933 del 25/01/2012.



<b>Quadro degli Standard Formativi Regionale</b>	<p>I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati sulla base delle sezioni "Competenze di base" e "Competenze trasversali" del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP), e delle eventuali ulteriori competenze (di base e trasversali) del profilo di riferimento individuato a seguito dell'allineamento dei profili formativi contrattuali con il QRSP, afferenti alla sicurezza nell'ambiente di lavoro, all'organizzazione ed alla qualità aziendale, alla relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, ai diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa.</p> <p>In sede di progettazione del piano formativo individuale, eventualmente validato dagli Enti Bilaterali, i contenuti sopraindicati devono essere declinati in considerazione del profilo formativo contrattuale, del livello di scolarità dell'apprendista e delle competenze di base e trasversali acquisite nei percorsi di istruzione e formazione professionale certificate ai sensi della vigente normativa regionale.</p>
<b>Cumulabilità della formazione</b>	<p>Nel caso di successivi contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere, stipulati dallo stesso lavoratore con diversi datori di lavoro, i periodi di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali svolti, sono riconosciuti e si sommano al fine del raggiungimento delle 120 ore massime, nel rispetto dell'articolazione sopraindicata.</p>
<b>Registrazione della formazione</b>	<p>Le competenze di base e trasversali, nonché quelle tecnico professionali, acquisite dagli apprendisti in esito ai moduli di formazione sono certificate, e trascritte sul libretto formativo secondo le disposizioni regionali in materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dagli operatori accreditati per la formazione, nel caso in cui questi siano anche erogatori della formazione di base e trasversale;</li> <li>- da operatori per i servizi al lavoro, ovvero da enti bilaterali, accreditati per i servizi al lavoro, nel caso in cui la formazione sia stata svolta dall'impresa.</li> </ul>