

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Oggetto: Circolare contratto di apprendistato professionalizzante

Alla luce delle recenti modifiche del quadro normativo di cui alla legge n. 80 del 2005, di conversione del decreto-legge n. 35 del 2005 (c.d. Decreto Competitività), che introduce il comma *5-bis*, all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e a seguito dei chiarimenti intervenuti con la Sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 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.

Contrattazione collettiva e regolamentazioni regionali

Occorre precisare, in primo luogo, che a seguito della novella di cui all'articolo *13-bis*, comma 1, del decreto-legge n. 35 del 2005, che aggiunge il comma *5-bis*, all'articolo 49, decreto legislativo n. 276 del 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'articolo 86, comma 13, del decreto legislativo n. 276 del 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'articolo 49, comma *5-bis*, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che dovrà in ogni caso applicarsi nel rispetto delle previsioni contenute nel decreto legislativo n. 276 del 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 del 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 decreto legislativo n. 124 del 2004.

Qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro 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 vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigore della legge n. 196 del 1997 vuoi mediante l'ausilio degli Enti bilaterali e, qualora previsto dal CCNL applicato, previo parere di conformità degli stessi, vuoi, 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

decreto legislativo n. 276 del 2003 e dei principi e criteri direttivi in esso contenuti. Questo in considerazione del fatto che, come già chiarito dalla Circolare n. 40, del 2004, il decreto legislativo n. 276 del 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 del 2003 per mettere a regime il nuovo apprendistato.

Articolazione ed erogazione della formazione e competenze degli enti bilaterali

Alla luce di quanto affermato all'articolo 49, comma 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 del 2004, abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'articolo 85, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 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'articolo 49, comma 5, lett. a), del decreto legislativo n. 276 del 2003 la formazione formale, interna o all'esterna alla azienda, dovrà essere prevista per un minimo di centoventi ore all'anno. Come già specificato con circolare n. 40 del 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 del 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.

Limiti di età

Così come previsto ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 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).

E' 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 del 197, che rimane comunque applicabile (in attesa delle intese di cui al comma 4 dell'art. 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003 o delle leggi regionali di cui al comma 5-bis all'art 49 del Decreto Legislativo n. 276 del 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.

Profili retributivi

A conferma di quanto già affermato nella circolare n. 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 contratto collettivo nazionale. 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 circolare n. 40 del 2004, si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'articolo 13 della legge n. 25 del 1955, 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.

Durata

Ai sensi dall'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e superiore a sei. In tal senso pare opportuno rammentare che per la regolamentazione di rapporti di breve durata con giovani e adolescenti sarà possibile utilizzare lo strumento dei tirocini estivi di orientamento la cui regolamentazione, così come espressamente chiarito dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, è rimessa alla competenza delle Regioni.