



## Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

---

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 852621 - fax +39 06 85303079  
[www.fiom.cgil.it](http://www.fiom.cgil.it) - e-mail: [protocollo@fiom.cgil.it](mailto:protocollo@fiom.cgil.it)



UFFICIO SINDACALE

PROT.: BP/II/2011 - 2705

OGGETTO: TESTO UNICO SU APPRENDISTATO

Roma, 20 luglio 2011

- A tutte le Fiom regionali
  - A tutte le Fiom territoriali
  - Alla Segreteria e apparato nazionale
- 

Care compagne e cari compagni,

si è conclusa **l'11 luglio** la prima fase del confronto sulla riforma dell'apprendistato, con la condivisione "nelle sue linee essenziali" da parte delle parti sociali, compresa la CGIL, che ha comunicato la propria adesione accompagnandola con una lettera al ministro Sacconi ed una alla Conferenza Unificata Stato/Regioni in cui ha precisato che "Permangono invece contrarietà nel merito dell'uso dell'apprendistato per i lavoratori in mobilità e per la somministrazione (sia pure solo per il tempo indeterminato)." e "Resta fermo il dissenso, già più volte segnalato sull'avvio dell'apprendistato dai 15 anni di età." Il testo del decreto legislativo ora verrà inviato alle competenti Commissioni parlamentari per il prescritto parere (consultivo e non vincolante) da esaurirsi entro 30 giorni dal ricevimento, prolungabile a 45 gg,. Quindi, diversamente da quanto auspicato dal ministro, la conclusione del percorso si avrà in autunno e non già prima della sospensione estiva.

Il Governo si è tuttavia impegnato ad **un nuovo ciclo di incontri con le parti sociali** dopo la conclusione dell'iter parlamentare.

Ci sono quindi ancora le possibilità per intervenire in questa fase presso le commissioni parlamentari per far modificare le parti più negative del Testo Unico, quelle che riguardano l'utilizzo dell'apprendistato per i lavoratori posti in mobilità e per i lavoratori interinali, due norme queste che snaturano profondamente la finalità formativa dello strumento e si connotano come interventi per consentire il sottoinquadramento o la sottoretribuzione dei lavoratori in mobilità, una volta rioccupati e dei lavoratori interinali per cui oggi sono garantite da leggi e contratti pari condizioni di retribuzione e inquadramento rispetto ai dipendenti della società utilizzatrice.

**Rispetto al testo iniziale di cui vi abbiamo informato con precedente nota del 16 maggio 2011**, il testo firmato, ha prodotto avanzamenti su più punti anche, recependo richieste di modifiche avanzate dalla CGIL.

In particolare il testo attuale :

- Reinserisce la finalità formativa nella definizione della tipologia di contratto.
- La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale.
- Riduce la durata massima dell'apprendistato professionalizzante, portandolo a tre anni (nel testo iniziale era previsto fino a sei) estendibile a cinque nel caso di figure professionali nel settore artigiano previste nei relativi contratti.
- Ripristina la piena titolarità delle Regioni in materia di formazione per l'apprendistato per qualifica e per il diploma professionale (primo livello) e per quello di alta formazione e ricerca, per cui sono scomparse le norme in cui l'amministrazione centrale interviene in surroga della titolarità delle Regioni.  
Rimane tuttavia la possibilità di ricorrere, in assenza di regolamentazioni regionali, all'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca attraverso 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.
- Per l'apprendistato professionalizzante gli accordi interconfederali e la contrattazione collettiva definiranno la durata minima del contratto di apprendistato nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti. Per quanto riguarda la formazione di base ai fini del conseguimento delle competenze cosiddette trasversali sono previste 120 ore nel triennio (nella bozza iniziale ne erano previste complessivamente 64 e solo per primi due anni).
- Ferma restando la clausola che prevede che una società non possa assumere in apprendistato più del 100% rispetto ai dipendenti specializzati e qualificati presenti nella stessa azienda, è stata inserita una norma che comunque collega al numero degli apprendisti confermati la possibilità di attivare ulteriori contratti di apprendistato. Il testo piuttosto fumoso (*possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato*) è stato chiarito in sede di incontro dal Ministro Sacconi che ha affermato che in nessun caso la percentuale degli apprendisti potrà

eccedere il 100% dei qualificati.

- ➔ Per quanto attiene la retribuzione degli apprendisti già il primo testo chiariva che la percentualizzazione del salario è in alternativa alla possibilità di inquadrare fino a due livelli al di sotto della categoria spettante, confermando in tal senso quanto già affermato dal Ministero del lavoro nel 2007 in risposta ad interpello alla fiom nazionale.

Tuttavia rimane inalterata la contraddizione tra l'affermazione generale contenuta all'articolo 1 che definisce l'apprendistato come "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani." e quanto disposto nel successivo art. 2 (disciplina generale) punto m) in cui si afferma che è possibile "per le parti recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato". Infatti tale formulazione che rappresenta una novazione relativamente alla definizione stessa di contratto a tempo indeterminato e diritto alla conservazione del posto di lavoro se non a fronte di giusta causa e/o giustificato motivo obiettivo, quasi che la cessazione della fase formativa nell'apprendistato di per se configuri una sorta di giusta causa per l'interruzione del rapporto di lavoro. Inoltre la formulazione lascia adito a interpretazioni discordanti su come debba intendersi il termine del periodo di formazione: quando è terminata l'attività formativa in senso stretto o quando si è conseguita la qualifica per il conseguimento della quale è stato attivato il contratto?

Questa definizione ambigua non fa che perpetrare la precarietà del contratto di apprendistato non vincolando la stabilizzazione a nessun criterio obiettivo o automatico., se non quanto si riuscirà a stabilire nei CCNL o nei contratti aziendali.

Infine rimangono nel testo tre norme la cui gravità è evidente:

- ➔ L'anticipo del contratto di apprendistato a 15 anni con l'inserimento dello stesso nel sistema di istruzione e formazione utile all'assolvimento dell'obbligo formativo.
- ➔ L'estensione del contratto di apprendistato anche ai lavoratori in mobilità (non c'è nessun paese europeo che prevede un apprendistato in età adulta, nei casi di reingresso. E' evidente in questo caso che la tipologia fa a pugni con la definizione stessa dell'apprendistato come "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani." E che la finalità della norma è solo quella di consentire che i lavoratori in mobilità possano essere assunti con un sottoinquadramento di due livelli o con una percentualizzazione della retribuzione al di sotto dei minimi.

L'intreccio tra questa norma e l'obbligo a sottoscrivere il DID (dichiarazione di disponibilità ad accettare una proposta di impiego congruo) cui sono tenuti i lavoratori in mobilità pena la decadenza della possibilità di usufruire dell'ammortizzatore sociale, istituzionalizza la creazione di un doppio mercato del lavoro e crea una inaccettabile discriminazione per i lavoratori che hanno perso il posto di lavoro, facendo venir meno il principio costituzionale di pari retribuzione per pari lavoro.

→ Dello stesso tenore è la norma che prevede la possibilità di assumere in apprendistato lavoratori interinali seppure esclusivamente quando sono somministrati attraverso contratto di staff leasing, Infatti anche in questo caso è manifesto l'intento di aggirare le norme che prevedono pari inquadramento e pari retribuzione per gli interinali, qual è interesse infatti avrebbe un'impresa nel dotarsi di lavoratori somministrati non ancora esperti o addirittura da formare se non quello di sottopagarli?

La gravità e la possibile anticostituzionalità di tali norme richiede che esse vengano cancellate dal testo del decreto legislativo nel corso del passaggio parlamentare e prima che assuma efficacia di legge.

L'impegno della Fiom a tutti i livelli e nel rapporto con la CGIL nelle prossime settimane sarà finalizzato ad ottenerne la cancellazione.

PER L'UFFICIO SINDACALE DELLA FIOM NAZIONALE

*Barbara Pettine*

Allegati:

- 1 – Testo unico su apprendistato
- 2 – lettera Cgil alle Regioni
- 3 – lettera Cgil al Ministro del Lavoro, Sacconi
- 4 - nota Cgil alle strutture
- 5 – commento/resoconto C. Treves (Cgil) all'accordo

# Testo Unico dell'apprendistato

## Art. 1

### *Definizione*

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

## Art. 2

### *Disciplina generale*

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, ~~territoriale o aziendale~~ da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi: a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; b) divieto di retribuzione a cottimo; c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; d) presenza di un tutore o referente aziendale; e) possibilità, ~~anche con il concorso delle regioni,~~ di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni; f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonchè nei percorsi di istruzione degli adulti; g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; g) ~~possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti;~~ h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi; i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio.

senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo; l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente; m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo ~~articoli~~ 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

~~4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.~~

### Art. 3

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

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma ~~e del titolo di studio~~ da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, ~~d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca,~~ 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: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

~~3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, è stabilita la disciplina dell'apprendistato per la qualifica professionale destinata a operare, in via sussidiaria e con carattere di cedevolezza, nelle Regioni prive della regolamentazione di cui al presente articolo.~~

#### Art. 4

##### *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una ~~qualificazione contrattuale~~ qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. 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 in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le ~~specifiche~~ figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica ~~finanziata dalle Regioni~~, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi 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.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ivi comprese le durate minime.

#### Art. 5

##### *Apprendistato di alta formazione e di ricerca*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, e per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, ~~titolo di studio di livello secondario superiore~~, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove 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.

2. 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, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. 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.

#### Art. 6

##### *Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze*

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione.



2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

## Art. 7

### *Disposizioni finali*

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adatterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13

del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4 della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lett. h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Fermo restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e ogni altra disposizione incompatibile.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non è immediatamente operativa trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le ~~regolamentazioni contrattuali~~ regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. 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 del presente decreto, è definita 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, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

Roma, 11 luglio 2011

Al Coordinatore e Coordinatore vicario  
IX Commissione Conferenza delle Regioni e  
Province autonome  
Gianfranco Simoncini  
Gianni Rossoni

Oggetto: apprendistato

Gran parte dei punti indicati dalla CGIL nella lettera inviata al Ministro e alle Regioni sono entrati a far parte del nuovo testo unico dell'apprendistato.

In particolare la riduzione della durata massima a 3 anni e la previsione di una durata minima, la quantità di formazione, il ruolo sovraordinato del CCNL, il repertorio delle professioni e i meccanismi pubblici di certificazione, il non poter più sommare sottoinquadramento e percentualizzazione del salario dell'apprendista.

Sia pure in modo non prescrittivo fa parte del testo anche la possibilità, affidata ai contratti, della conferma di una quota di apprendisti al fine di poter procedere a nuove assunzioni; aspetto su nostra richiesta chiarito e confermato dal Ministro nella riunione odierna.

Permangono invece contrarietà nel merito dell'uso dell'apprendistato per i lavoratori in mobilità e per la somministrazione (sia pure solo per il tempo indeterminato).

Resta fermo il dissenso, già più volte segnalato sull'avvio dell'apprendistato dai 15 anni di età. Ribadiamo al Coordinamento delle Regioni, che hanno la diretta responsabilità dell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica professionale, la richiesta di un confronto per definire apposite linee guida.

E' importante che si sia avviato un apposito tavolo su stage e tirocini, mentre deve essere ancora insediato il tavolo sulle collaborazioni.

La contestuale e positiva conclusione anche di questo confronto è decisiva per evitare le forme di cannibalismo esercitate da queste tipologie contrattuali anche e a maggior ragione in presenza del nuovo testo unico.

L'insieme di questi punti segna nel suo complesso un positivo avanzamento rispetto alla attuale legislazione.

Per questo la CGIL dichiara la propria disponibilità a sottoscrivere l'intesa contestualmente alla positiva conclusione del confronto in atto su stage e tirocini.

p. la Segreteria Confederale  
Fulvio Fammoni



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

Roma, 11 luglio 2011

Al Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale  
On.le Maurizio Sacconi

Oggetto: apprendistato

Gran parte dei punti indicati dalla CGIL nella lettera inviata al Ministro e alle Regioni sono entrati a far parte del nuovo testo unico dell'apprendistato.

In particolare la riduzione della durata massima a 3 anni e la previsione di una durata minima, la quantità di formazione, il ruolo sovraordinato del CCNL, il repertorio delle professioni e i meccanismi pubblici di certificazione, il non poter più sommare sottoinquadramento e percentualizzazione del salario dell'apprendista.

Sia pure in modo non prescrittivo fa parte del testo anche la possibilità, affidata ai contratti, della conferma di una quota di apprendisti al fine di poter procedere a nuove assunzioni; aspetto su nostra richiesta chiarito e confermato dal Ministro nella riunione odierna.

Permangono invece contrarietà nel merito dell'uso dell'apprendistato per i lavoratori in mobilità e per la somministrazione (sia pure solo per il tempo indeterminato).

Resta fermo il dissenso, già più volte segnalato sull'avvio dell'apprendistato dai 15 anni di età. Ribadiamo al Coordinamento delle Regioni, che hanno la diretta responsabilità dell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica professionale, la richiesta di un confronto per definire apposite linee guida.

E' importante che si sia avviato un apposito tavolo su stage e tirocini, mentre deve essere ancora insediato il tavolo sulle collaborazioni.

La contestuale e positiva conclusione anche di questo confronto è decisiva per evitare le forme di cannibalismo esercitate da queste tipologie contrattuali anche e a maggior ragione in presenza del nuovo testo unico.

L'insieme di questi punti segna nel suo complesso un positivo avanzamento rispetto alla attuale legislazione.

Per questo la CGIL dichiara la propria disponibilità a sottoscrivere l'intesa contestualmente alla positiva conclusione del confronto in atto su stage e tirocini.

p. la Segreteria Confederale  
Fulvio Fammoni

**CGIL**



**Dipartimento Politiche  
Attive del Lavoro**

Roma, 12 luglio 2011

*Ai responsabili MdL:  
Regionali Cgil  
Camere comprensoriali del lavoro  
Federazioni nazionali di categoria*

*Al Sistema Servizi Cgil*

*Agli Uffici e Dipartimenti confederali*

**L O R O S E D I**

*Oggetto: invio materiale su Testo Unico Apprendistato*

Care/i compagne/i,

si è conclusa ieri la prima fase del confronto sulla riforma dell'apprendistato, con la condivisione "nelle sue linee essenziali" da parte delle parti sociali, con alcune rilevanti eccezioni, del testo uscito dalla Conferenza Unificata Stato/Regioni dello scorso 8 luglio, che ora verrà inviato alle Commissioni parlamentari per il prescritto parere. Nel testo si fa anche esplicita menzione dei tre tavoli la cui attività era stata condivisa nell'incontro del 22 giugno, riguardanti rispettivamente gli stages e tirocini, l'utilizzo delle risorse comunitarie, e (limitatamente alle sole parti sociali) le regole per il ricorso alle collaborazioni a progetto; il Governo si è impegnato ad un nuovo ciclo di incontri con le parti dopo la conclusione dell'iter parlamentare.

Rispetto al testo su cui si era sviluppato il confronto tra le parti sociali, le Regioni e il Ministero del Lavoro il 22 giugno scorso, e al cui riassunto allegato vi rinvio), il testo adottato dalla Conferenza Stato/Regioni contiene due novità, oggetto, nel corso dell'incontro di ieri di precisazioni dello stesso Ministro Sacconi:

- la prima, riguarda l'inserimento, alla lettera i) del comma 1 dell'articolo 2, di un "apparente" correttivo al principio lì stabilito, ossia che è rimesso alla contrattazione collettiva nazionale definire percentuali di conferme quale condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti, "fermo restando quanto previsto al comma 3". Una lettura poteva dare adito all'interpretazione, ufficialmente e autonomamente smentita dal Ministro in apertura di riunione, che fosse comunque autorizzata l'assunzione del 100% di apprendisti a prescindere dal tasso di conferme. Il Ministro ha invece ribadito che la regola è quella che la percentuale di conferme, se prevista dal CCNL, è il parametro per l'assunzione di nuovi apprendisti da parte dell'impresa. Che la percentuale di apprendisti in servizio non possa mai eccedere il 100% rispetto ai qualificati è regola ovvia ma che non incide nel caso qui in esame, frutto di timori, infondati, della Ragioneria generale dello Stato che avrebbe così voluto cautelarsi rispetto a possibili aumenti nelle assunzioni di apprendisti, e quindi un possibile maggior onere per le finanze pubbliche per effetto della ridotta contribuzione.

- La seconda, all'art.4, in cui correttamente si rimette alla contrattazione collettiva la disciplina dell'apprendistato in aziende stagionali “anche” ricorrendo a rapporti a termine, con durata minima anch'essa stabilita dai CCNL: qui il rischio, attenuato oggettivamente dalla formulazione non tassativa (“anche a termine”) poteva risiedere nella contraddizione tra l'affermazione, art. 1, della natura a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, e la condizione a termine prevista per le aziende stagionali.

Di fronte ai chiarimenti del Ministro, e avuto riguardo al complessivo avanzamento del negoziato, la Cgil ha siglato il testo, motivando i suoi dissensi con la lettera che vi alleghiamo, invitata sia al Ministro che ai rappresentanti delle Regioni.

Invece, con un vero “colpo di scena” che in parte ripete quanto verificatosi nel 2007 all'epoca del Protocollo con il governo Prodi, Confcommercio, Confesercenti, Abi, Ania e Confetra non hanno voluto sottoscrivere la dichiarazione di sostanziale condivisione del testo, motivandolo con il regime delle durate massime dell'apprendistato professionalizzante, a loro dire di ingiustificato favore per il settore artigiano.

Cordialmente

p. il Dipartimento Politiche attive del lavoro  
Claudio Treves

## Resoconto dell'incontro tra Governo, Regioni e parti sociali sull'apprendistato del 22 giugno 2011

L'incontro ha permesso di costruire avanzamenti sia rispetto al testo iniziale del Governo (approvato dal CdM del 19 maggio), che agli emendamenti proposti dalle Regioni ( e a voi inviati il 21 u.s.).

Il percorso prevede che il testo sia approvato dalla Conferenza Unificata Stato/Regioni, *convocata per il 23/06 e andata deserta per la decisione dei Presidenti di protestare per le inadempienze del Governo su diversi campi (sanità, TPL, notizie sulla manovra non discusse con le Regioni, ecc.)*, che a seguito di ciò le parti ricevano il testo ed esprimano su di esso un giudizio, che l'insieme (testo della Conferenza Unificata e parere delle parti sociali) sia trasmesso alle Commissioni parlamentari per l'espressione del loro parere (obbligatorio, non vincolante per il Governo), da farsi entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento, estendibili a 45, e che il Governo, dopo l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari e dopo un ulteriore passaggio con le parti sociali emani il provvedimento definitivo. Il Ministro auspicava entro l'estate, però la cancellazione della Conferenza Stato/Regioni e lo stallo conseguente fanno sorgere dubbi sui tempi dell'intero iter. E' chiaro che comunque noi faremo pressioni affinché il lavoro collaterale ( i tavoli di cui appresso), non subiscano ritardi.

Il provvedimento sarà accompagnato dalla contestuale apertura di tre tavoli presso il Ministero del Lavoro:

1. il primo, con Regioni e parti sociali e con vincolo di conclusione dei propri lavori entro il percorso del provvedimento sull'apprendistato, preposto all'elaborazione di linee guida sull'utilizzo di stage e tirocini, da servire quale stesura di principi inderogabili cui la legislazione regionale dovrà attenersi;
2. il secondo, con la stessa composizione e forse lo stesso limite temporale, finalizzato a verificare la possibilità di dirottare verso l'apprendistato risorse del FSE non utilizzate; dalle dichiarazioni del Ministro sembrerebbe privilegiato l'indirizzo verso finalità di istruzione (e quindi il contratto di apprendistato di primo livello);
3. il terzo, delle sole parti sociali e senza vincoli temporali di scadenza, finalizzato alla stesura di un avviso comune sulle regole che dovrebbero prevenire l'abuso delle collaborazioni e delle forme di lavoro autonomo oggi concorrenziali con l'apprendistato (P.Iva in monocommittenza, associati in partecipazione, ecc.).

Nel merito, la riunione ha portato il Ministro e le Regioni a proporre le seguenti modifiche rispetto ai testi precedenti:

- la finalità del contratto di apprendistato è formativa, oltreché occupazionale per i giovani;
- la titolarità a disciplinare l'istituto è dei soli accordi interconfederali e dei CCNL [ricorderete che il testo iniziale ammetteva ogni livello contrattuale a disciplinare l'istituto senza alcuna gerarchia];
- Restano le tre tipologie di apprendistato, che si chiameranno, rispettivamente, apprendistato per l'acquisizione di una qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e di ricerca;
  - l'architettura dei tre tipi di apprendistato cambia: il primo e il terzo vengono attratti nell'ambito del sistema di istruzione e formazione regionale, il secondo in quello del lavoro e quindi della contrattazione collettiva; cambia quindi il peso e il ruolo del soggetto Regione, che diventa regolatore e finanziatore del primo e del terzo tipo, mentre nel secondo si assicura l'“offerta formativa pubblica” per 120 ore nel triennio (vedi infra), ma non se ne affida più il finanziamento alle Regioni; questa novità ci ha condotti a chiedere un confronto con le Regioni sui criteri di implementazione dell'apprendistato per l'acquisizione della qualifica, che, confermando noi il nostro giudizio negativo sullo svolgimento dell'apprendistato a partire da 15 anni, affronti però



le delicate questioni di un'azione di contrasto alla dispersione scolastica, e le connessioni con altri sistemi (percorsi triennali/quadriennali per la qualifica e il diploma, ecc.), e pertanto dovremo dar vita rapidamente ad un approfondimento con la FLC e il Dipartimento Formazione Ricerca; al riguardo andrà registrato e coordinato anche l'andamento di tavoli aperti da alcune Regioni intenzionate a dare attuazione al "vecchio" art.48;

- *a differenza del passato regime, l'apprendistato di primo livello e quello professionalizzante hanno, almeno in parte, la stessa platea di riferimento: infatti da 17 a 25 anni si può essere assunti sia in un modo che nell'altro; se poi si aggiunge che anche le durate (vedi infra), e i sistemi di incentivazione sono identici, la cosa apre problemi nuovi che dovremo analizzare con attenzione;*
- Durate: sia per il contratto per l'acquisizione della qualifica che per quello professionalizzante si è limitato a tre anni la durata massima (per il professionalizzante la durata massima era di sei anni anche nel testo governativo); si è introdotto anche un rinvio alla contrattazione per l'individuazione di una durata minima, il che è proprio di un contratto a finalità formativa [*ricorderete che dal 2008 l'apprendistato non aveva durate minime, con la "scusa" di risolvere il problema delle aziende stagionali; ora sarà compito della contrattazione ripristinare durate minime coerenti con i contenuti formativi dei profili, e disciplinare lo svolgimento dell'apprendistato in aziende di stagione*];
- Ore di formazione trasversale: rispetto al testo del Governo (40 ore il 1° anno, 24 il 2°, poi nulla), e a quello delle Regioni (90 ore nel triennio), si è portato a 120 ore la componente formativa trasversale nel triennio, da svolgersi esternamente o internamente all'impresa in presenza di capacità formativa della stessa;
- Conferme: accogliendo in via di principio un punto per noi dirimente, il testo reca, tra i compiti affidati alla contrattazione collettiva, l'individuazione della percentuale di conferme necessaria ai fini di ulteriori assunzioni di apprendisti; resta, per noi, una eccessiva "vaghezza" nell'espressione "i contratti potranno disciplinare": sarà nostro impegno rafforzarne la cogenza nei successivi passaggi;
- Standard formativi e Repertorio delle professioni: qui si materializza particolarmente l'esito della mutata architettura di cui al punto iniziale, in quanto gli standard formativi saranno definiti con intese tra le istituzioni interessate (Min.Lavoro e Miur, Regioni), "sentite le parti sociali"; invece gli standard professionali saranno dedotti dalla contrattazione collettiva, che potrà aggiornare i profili anche durante la vigenza dei CCNL, e quindi saranno direttamente "presidiati" dalle parti sociali. *Ciò comporta un onere particolare per il completando "repertorio" che dovrà comporre profili dalle provenienze e dalle finalità diverse; va ricordato che nella versione del governo l'intera materia dei profili era da un lato limitata all'apprendistato e rimessa alla contrattazione collettiva, il che ha comportato un contrasto rilevante (oltrech  con noi) con la stessa UE;*
- Certificazione delle competenze: a differenza del testo governativo iniziale, si conferma il principio che la certificazione, se finalizzata verso terzi (es. in imprese diverse per sistema associativo e/o per CCNL applicato da quella ove si è svolto l'apprendistato; spendibilità delle competenze nel sistema dell'istruzione) non può che essere rilasciata da un soggetto pubblico (Regione); i sistemi regionali vigenti restano in vigore, fino alla definizione del repertorio nazionale delle professioni;
- Apprendistato in agenzie di somministrazione: sarà limitato alla sola modalità di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing); rimane comunque la nostra contrarietà all'istituto in quanto tale, ma l'ambito di pericolosità rispetto al testo iniziale si riduce notevolmente;
- Apprendistato per lavoratori in mobilità: resta la norma, da noi espressamente criticata;
- Fase transitoria: la durata sarà probabilmente modificata, ma non è stato chiarito come (il Ministro ha parlato di "sei mesi dalla pubblicazione in G.U.")
- Nella stesura iniziale del governo si era già provveduto a risolvere, nel senso da noi indicato,

il problema del trattamento retributivo degli apprendisti, oggi alternativamente possibile con il sottoinquadramento (non più di due livelli) o con la precentualizzazione, ma mai con il cumulo dei due sistemi;

•

Al termine, abbiamo apprezzato gli avanzamenti prodotti, riservandoci comunque un giudizio finale al completamento dei diversi percorsi aperti (i vari tavoli e il percorso parlamentare).

Claudio Treves