



APPRENDISTATO NEL SETTORE DEL TURISMO

A cura di





Via Lucullo, 3
00187 Roma
Tel.: +39 06 42012372
Fax: +39 06 42012404
info@ebnt.it
www.ebnt.it

Soci EBNT:



FEDERAZIONE
ITALIANA
PUBBLICI
ESERCIZI



Federretti
Federazione Sindacale Vettori e
Servizi per la Mobilità





L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, UILTuCS.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL

Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico- scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo. EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro. L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti. EBNT ha investito sul valore della bilateralità, interpretando le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.



L'Agenzia Generale Studi e Gestioni S.r.l. è una società di assistenza e consulenza in materia di studi e ricerche nel settore della distribuzione commerciale, del turismo e dei servizi, attività editoriale, stampa periodica e non,

riviste, produzione di supporti informatici e televisivi, formazione professionale (dalla ideazione e progettazione alla gestione operativa di progetti pilota finanziati dall'UE, azioni di sistema FSE/Ministero del Lavoro, programmi regionali di formazione e corsi tematici).

In particolare, per quanto attiene alle attività di formazione per gli adulti, svolge iniziative formative per lavoratori dipendenti, quadri e lavoratori autonomi, e apprendistato per i settori turismo, commercio, terziario, terziario avanzato e servizi, in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro per le figure indicate dal decreto legislativo 81 del 2008, antincendio e primo soccorso; nell'area comportamentale, con particolare riguardo a comunicazione, negoziazione e contrattazione; nelle materie di carattere tecnico-amministrativo, informatica e tecniche di gestione contabile ed amministrazione del personale. Per queste attività si avvale della collaborazione sia in fase di progettazione che di realizzazione dei corsi, di professionisti con esperienza pluriennale, quali medici di lavoro, ingegneri, architetti, docenti di diritto del lavoro, psicologi del lavoro, sociologi, esperti in comunicazione, PNL, coaching, esperti di gestione finanziaria, tecnica bancaria, previdenza e docenti madrelingua per i corsi di lingue straniere.

Proprietà riservata

L'Apprendistato nel settore del turismo ed i relativi diritti di utilizzazione economica, sono di esclusiva proprietà dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo che ha acquisito il diritto di utilizzarli, cederne la proprietà o diffonderli in modo parziale o totale in qualsiasi forma, direttamente o indirettamente.

L'opera è stata realizzata grazie al contributo che le imprese ed i lavoratori sono tenute a versare agli Enti Bilaterali ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo stipulato il 6 ottobre 1994 e successivi rinnovi.

La ricerca "L'Apprendistato nel settore del turismo" è stata realizzata da A.G.S.G. s.r.l.

Autore della ricerca: Dr. Renato Mastrosanti

INDICE

INTRODUZIONE.....	5
NOTA METODOLOGICA.....	7
1. EVOLUZIONE LEGISLATIVA DELL'APPRENDISTATO IN ITALIA.....	9
1.1. Il Pacchetto Treu (1997-2003).....	10
1.2. La Riforma Biagi (2003).....	16
1.3. Dal Decreto Competitività alla riforma del 2008 (2004-2008).....	19
1.4. Le novità del Testo Unico dell'apprendistato (2011)	21
1.5. L'intervento attuato dalla Riforma Fornero (2012).....	23
1.6. L'apprendistato nel "Decreto del fare" (2013)	25
2. LA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO IN GENERALE	27
2.1. La normativa nazionale (All.1)	27
2.2. La normativa regionale (All.2).....	28
2.3. Rassegna delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.3).....	38
2.4. Rassegna della giurisprudenza (All.4)	38
2.5. Gli interpelli al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.5).....	39
2.6. I CCNL e la disciplina dell'apprendistato (All.6)	42
2.7. Schede di sintesi per istituto contrattuale (All.7)	46
3. LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE DEL TURISMO.....	51
3.1. L'apprendistato nel CCNL del turismo	51
3.2. Le tipologie di apprendistato.....	52
3.3. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	53
3.4. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.....	54
3.5. L'apprendistato di alta formazione e ricerca	55
3.6. L'apprendistato stagionale.....	58
3.7. Disciplina dell'apprendistato nel turismo e scheda di sintesi (All.8).....	59
4. ANALISI SULL'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO IN GENERALE.....	61
4.1. Apprendistato e occupazione dal 2008 al 2011	61

4.2.	L'incidenza degli apprendisti sul totale degli occupati dal 2008 al 2011	61
4.3.	L'andamento dell'apprendistato in Italia dal 2008 al 2011.....	63
4.3.1.	L'andamento dell'apprendistato per ripartizioni geografiche	64
4.3.2.	L'andamento dell'apprendistato nelle singole regioni.....	65
5.	DATI STATISTICI SULL'APPRENDISTATO NEL TURISMO NEL PERIODO 2009-2012 ..	69
5.1.	L'apprendistato in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012	69
5.2.	Apprendisti e occupati in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012.....	70
5.3.	L'andamento dell'apprendistato nel turismo dal 2009 al 2012	71
5.4.	La dinamica dell'apprendistato nelle quattro ripartizioni geografiche: analisi del periodo 2009-2012	73
5.5.	L'andamento dell'apprendistato nelle regioni: analisi del periodo 2009-2012.....	74
5.5.1.	La dinamica nelle regioni con incremento percentuale nel periodo 2009-2012.....	75
5.5.2.	La dinamica nelle regioni con decremento percentuale nel periodo 2009-2012....	76
5.6.	L'andamento dell'apprendistato nelle province: analisi del periodo 2009-2012.....	77
5.6.1.	La dinamica nelle province con incremento percentuale nel periodo 2009-2012 ..	78
5.6.2.	La dinamica nelle province con decremento percentuale nel periodo 2009-2012 .	80
5.7.	La dinamica dell'apprendistato nei quattro comparti del settore turismo: analisi del periodo 2009-2012.....	84
6.	IL RUOLO DELL'ENTE BILATERALE	89
6.1.	Definizione e compiti degli enti bilaterali	89
6.2.	L'impegno di Ebnt nella promozione dell'apprendistato nel turismo.....	89
	CONCLUSIONI.....	91

Nei vari argomenti trattati è possibile collegarsi direttamente ai riferimenti legislativi, contrattuali, giurisprudenziali, ecc. previsti dall'argomento stesso.

INTRODUZIONE

La presente ricerca intende fornire un quadro di sintesi sull'evoluzione normativa dell'apprendistato in generale e sulla disciplina dell'apprendistato nel settore del turismo in particolare, con un'analisi statistica dei dati sull'apprendistato nel turismo nel periodo 2009-2012.

La parte normativa è aggiornata alla luce dell'approvazione del nuovo Testo Unico sull'apprendistato (Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.236 il 10 ottobre 2011) e della legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (c.d. Riforma Fornero), fino al cosiddetto "Decreto del fare" del governo Letta, che tra le principali misure approvate in tema di apprendistato, prevede le agevolazioni alle assunzioni e l'apprendistato semplificato.

In particolare, l'approvazione del Testo Unico del 2011 rappresenta una tappa significativa del processo di rivisitazione della formazione avviato con l'intesa Stato-Regioni-Parti sociali del 17 febbraio 2010 e corona gli impegni assunti in materia di apprendistato con la successiva intesa Stato-Regioni-Parti sociali del 27 ottobre 2010. Il Testo Unico, infatti, è stato approvato con il consenso unanime delle Regioni e delle associazioni sindacali e con ampia adesione delle associazioni datoriali.

L'obiettivo dichiarato della riforma è la semplificazione delle modalità di utilizzo dell'istituto, rimuovendo le cause che ne hanno frenato le potenzialità. La riforma conferma l'impostazione data dall'apprendistato disciplinato nel D.Lgs. n. 276/2003, basato su tre diverse modalità di svolgimento della formazione: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il nuovo apprendistato È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Per i giovani, rappresenta un'opportunità per entrare nel mondo del lavoro ed imparare una professione. L'apprendista ha il vantaggio di acquisire competenze direttamente a contatto con il mondo del lavoro, di essere inserito quindi in un contesto lavorativo e di aver la possibilità di vedere confermata la propria

presenza in impresa con la conferma dell'assunzione a tempo indeterminato una volta completato il percorso formativo.

Il datore di lavoro, da canto suo, ha il vantaggio di formare la manodopera di cui ha necessità.

Inoltre, per il periodo formativo, e successivamente, per un anno dalla regolarizzazione del lavoratore apprendista, gode di vantaggi contributivi previdenziali e incentivi economici.

La disciplina del contratto di apprendistato, nel Testo Unico, 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 rappresentativi sul piano nazionale.

L'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale dell'apprendistato viene garantita attraverso una piena valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore, a cui fa seguito il graduale e completo superamento delle attuali regolamentazioni di livello regionale.

Il CCNL del Turismo 20 febbraio 2010 ha delineato compiutamente il quadro normativo di questo importante strumento, riducendo gli adempimenti a carico del datore di lavoro e incoraggiando ulteriormente il ricorso all'apprendistato, quale forma privilegiata per l'ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro e più consona secondo lo spirito della nuova legge a ridurre il tasso di disoccupazione, in particolare quella giovanile.

NOTA METODOLOGICA

La ricerca procede dalla esigenza di conoscere meglio la legislazione e la normativa che regola l'apprendistato e l'evoluzione di tale tipologia contrattuale. Viene ripercorsa l'evoluzione normativa sull'apprendistato, dal Pacchetto Treu alla Riforma Biagi, fino alle novità del Testo Unico della Riforma Fornero e del "decreto del fare" del Governo Letta.

La ricerca illustra quindi le diverse tipologie contrattuali e di svolgimento della formazione, l'analisi della materia dell'apprendistato così come trattata all'interno dei Contratti Collettivi, con particolare riferimento al settore turismo, in relazione al contratto di apprendistato professionalizzante e di quello per l'alta formazione.

Seguono i paragrafi in cui vengono riportati la normativa nazionale e quelle regionali, la rassegna degli interpelli, delle circolari e della giurisprudenza, la raccolta dei CCNL, le schede di sintesi per istituto contrattuale e le analisi statistiche sull'evoluzione dell'apprendistato.

Un'analisi sul ruolo e sui compiti degli enti bilaterali, sull'impegno di Ebinter nella promozione dell'apprendistato e una conclusione sulle tendenze in atto nel settore completano la ricerca.

In particolare, l'analisi si focalizza sull'apprendistato nel settore del turismo e si riferisce ai periodi 2006-2008 e 2009-2010.

I dati elaborati per gli anni 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012 si riferiscono alle seguenti fonti:

- INPS: Archivi delle denunce retributive mensili (Emens), annualità dal 2009 al 2012
- ISFOL: Monitoraggio sull'apprendistato – XII Rapporto (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) - Annualità 2009 e 2010 (Dicembre 2011)
- ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (occupati di fonte ISTAT- RCFL)
- Elaborazione Fipe/Federalberghi su dati Inps (per i dati relativi al 2006-2008)
- Sistema informativo Excelsior) (dati rilevati nel corso del 2011
- Ricerche EBNT e Federalberghi

- elaborazioni Federalberghi su dati INPS (dati su Apprendisti nel settore turismo, valori mensili e media annua)
- Articolo de “Il Sole 24 Ore”, Norme e tributi, 21 febbraio 2013 “Turismo con apprendisti stagionali”
- Working Paper Adapt, 1o agosto 2011, n. 122
- DATATOUR 2010 “Il mercato del lavoro”
- Archivi sul lavoro dipendente dell’Inps, 2010

Le ripartizioni geografiche prese in considerazione comprendono le seguenti regioni:

- Nord-Ovest: Piemonte, Valle d’Aosta, Lombardia, Liguria
- Nord-Est: Trentino A.A., Veneto, Friuli Venezia G., Emilia Romagna
- Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio
- Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Si elencano infine, di seguito, gli allegati indicati nell’indice:

La normativa nazionale (All.1)

La normativa regionale (All.2)

Rassegna delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.3)

Rassegna della giurisprudenza (All.4)

Gli interPELLI al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.5)

I CCNL e la disciplina dell’apprendistato professionalizzante (All.6)

Schede di sintesi per istituto contrattuale (All.7)

Disciplina nel settore commercio e scheda di sintesi (All.8)

1. EVOLUZIONE LEGISLATIVA DELL'APPRENDISTATO IN ITALIA

L'evoluzione normativa italiana in merito all'istituto contrattuale dell'apprendistato può articolarsi nelle seguenti tappe legislative fondamentali:

- la Legge del 19.01.1955 n. 25, che per prima disciplina compiutamente l'apprendistato introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro;
- la Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni;
- il Decreto Legislativo 10.09.2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", ossia il decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi, che articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione;
- il Testo Unico dell'apprendistato dell'11 luglio 2011;
- la legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", che apporta pochi correttivi alla disciplina prevista dall'assetto normativo del nuovo Testo Unico dell'apprendistato.

L'evoluzione normativa degli ultimi dieci anni non si è svolta però in maniera lineare, a causa soprattutto della contemporanea realizzazione della cosiddetta "devolution", ossia dell'attribuzione di ampie competenze alle Regioni in materia di formazione e lavoro in attuazione delle modifiche all'articolo 117 della Costituzione. Il quadro normativo ha così richiesto numerosi interventi da parte della Corte Costituzionale per dirimere i conflitti di competenza Stato/Regioni, con particolare riferimento ai contenuti formativi e alla regolamentazione dei profili formativi.

Con una serie di sentenze la Corte Costituzionale ha in sintesi stabilito che, mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con

l'istruzione, per la quale lo Stato ha varie attribuzioni in termini di norme generali e di determinazione dei principi fondamentali. Inoltre la sentenza n. 50/2005 ha richiamato il principio di leale collaborazione fra Stato e Regioni nel comporre e risolvere costruttivamente eventuali sovrapposizioni di competenze, evitando quindi una legiferazione unilaterale dell'istituto.

1.1. Il Pacchetto Treu (1997-2003)

L'apprendistato viene definito dalla legge che lo istituisce (Legge n. 25 del 1955), uno "speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato".

L'apprendistato si caratterizza, dunque, fin dalla sua istituzione, come un contratto a contenuto formativo che prevede un percorso di apprendimento finalizzato all'acquisizione, da parte dell'apprendista, delle competenze necessarie a diventare un lavoratore qualificato.

Per anni, però, l'aspetto formativo dell'apprendistato, così come previsto dalla L. n. 25/55, è stato disatteso, fino a quando la Legge n. 196 del 1997 (cosiddetto "*Pacchetto Treu*") ha avviato una radicale riforma dell'istituto che, completata da successivi atti normativi, ha disegnato, di fatto, un nuovo modello applicativo di questa particolare forma di contratto di lavoro.

La prima parte della riforma avviata dalla Legge n. 196/97 ha toccato tutti gli aspetti caratterizzanti dell'istituto. Le novità introdotte possono essere sintetizzate nel modo seguente:

- Fascia d'età. La fascia d'età entro la quale poter essere assunti come apprendisti viene ampliata. Si passa dai 15-20 anni fissati dalla L. n. 25/55 (l'età minima è ridotta a 14 anni se l'apprendista ha assolto l'obbligo scolastico), ai 16/24 anni, elevabili a 26 nelle aree

degli Obiettivi 1 e 2; per gli apprendisti portatori di handicap i limiti d'età sono elevati di due anni.

- Durata del contratto. La L. n. 25/55 rimandava alla contrattazione collettiva la definizione della durata del contratto, limitandosi a stabilire una durata massima di 5 anni. La riforma del 1997 prevede, invece, la riduzione di tale durata massima a 4 anni e l'introduzione di un limite minimo di durata di 18 mesi.

- Formazione. Viene fissato un monte ore minimo annuo di 120 ore di formazione da svolgere obbligatoriamente attraverso iniziative formative esterne all'azienda. La quota minima di ore di formazione annue può essere ridotta nel caso in cui gli apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post-obbligo oppure di un attestato di qualifica professionale che siano inerenti rispetto all'attività da svolgere.

- Agevolazioni contributive. Le agevolazioni contributive concesse alle imprese che assumono apprendisti sono subordinate alla effettiva frequentazione da parte degli apprendisti delle attività formative appositamente organizzate all'esterno dell'azienda. Il rifiuto degli imprenditori di far partecipare i ragazzi ai corsi di formazione, comporta la revoca delle agevolazioni che, invece, vengono fatte salve in caso in cui le Regioni, amministrazioni pubbliche competenti in materia di formazione professionale, non abbiano predisposto una offerta formativa sul territorio sufficiente per tutti gli apprendisti.

Tra le novità introdotte dal Pacchetto Treu, è immediatamente evidente che l'istituzione di una quota minima di ore di formazione esterna annua e la subordinazione della concessione delle agevolazioni contributive alla effettiva frequenza delle attività formative, sono quelle maggiormente finalizzate a modificare le motivazioni del ricorso, da parte degli imprenditori, a questa particolare forma di contratto.

Infatti, se le altre modifiche, come l'allargamento della fascia d'età, la durata e la possibilità di assumere apprendisti diplomati o qualificati sono comprese in una riforma degli istituti contrattuali necessaria ad adeguare le forme di impiego delle risorse umane alle mutate condizioni economico-culturali, l'aver legato, invece, l'utilizzo dell'apprendistato alla formazione rende evidente la volontà del legislatore di elevare il ruolo del contratto da semplice strumento di inserimento lavorativo a basso costo a contratto di lavoro con forte finalità formativa che prevede l'alternanza di momenti dedicati al lavoro vero e proprio a

momenti dedicati all'apprendimento. Viene, così, recuperata quella peculiarità che era stata propria di questo istituto fin dalla sua origine.

I primi aspetti concernenti i contenuti formativi delle 120 ore di formazione esterna sono stati definiti da due atti legislativi successivi alla L. 196/97, il D.M. 8 aprile 1998 e il D.M. n. 179 del 20 maggio 1999.

Il D.M. 8 aprile 1998 stabilisce che i contenuti formativi per i corsi rivolti agli apprendisti debbano essere articolati secondo due diverse tipologie:

1. contenuti a carattere trasversale riguardanti il recupero eventuale di conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); parte dell'attività formativa è riservata alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. A questo tipo di formazione deve essere riservato un numero di ore non inferiore al trentacinque per cento del monte di ore destinato alla formazione esterna;
2. contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali.

Il successivo D.M. n. 179 del 20 maggio 1999 prevede l'articolazione della formazione trasversale in quattro aree di contenuto, per ognuna delle quali vengono definiti gli obiettivi formativi

1. Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2. Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);

- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

3. Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

4. Sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Per quanto riguarda, invece, i contenuti professionalizzanti, il D.M. si limita ad individuare soltanto sei obiettivi di massima che devono essere alla base della progettazione formativa. I sei obiettivi di massima sono i seguenti:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Contestualmente, il D.M. n. 179 del 20 maggio 1999 istituisce una Commissione di lavoro cui demanda la definizione di dettaglio dei contenuti professionalizzanti. La Commissione per la definizione dei contenuti professionalizzanti per l'apprendistato (presieduta da un

rappresentante del Ministero del Lavoro e P. S. e composta da un rappresentante del Ministero della Pubblica Istruzione, da tre rappresentanti delle Regioni, e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori) ha operato con il supporto tecnico dell'ISFOL dal 2000 fino al 2002.

La metodologia seguita dalla Commissione è stata quella di individuare le quattro aree professionali/settori produttivi che, al momento della sua costituzione, detenevano il maggior numero di apprendisti sul territorio nazionale. Per ognuna delle quattro aree professionali sono state nominate delle sottocommissioni settoriali (la cui composizione rispecchia fedelmente quella della Commissione nazionale) che hanno proceduto in maniera sostanzialmente analoga per la definizione dei contenuti. Infatti, ogni sottocommissione, nell'ambito del settore di riferimento, ha provveduto ad individuare, in primo luogo, le famiglie professionali entro le quali poter ricomprendere tutte le figure professionali presenti nel settore e, successivamente, ad individuare per ogni accorpamento di figure, i relativi contenuti, generalmente suddivisi in conoscenze/competenze di settore e conoscenze/competenze di profilo.

I contenuti sono sempre preceduti da una esemplificazione delle figure professionali che possono essere comprese nel macrogruppo, e da una breve descrizione dell'area di attività nella quale si trovano ad operare le figure professionali inserite nel gruppo. I documenti elaborati dalle sottocommissioni settoriali sono stati, poi, approvati dalla Commissione Nazionale per l'Apprendistato e sono stati emanati dal Ministero attraverso note tecniche.

Nel 2002 i lavori della Commissione si sono conclusi, con l'individuazione dei contenuti professionalizzanti delle seguenti quattro aree professionali:

1. Metalmeccanica;
2. Edile;
3. Terziario servizi e distribuzione e turismo;
4. Tessile-abbigliamento-moda-calzature-pelli-cuoio.

Tali contenuti sono stati utilizzati per la progettazione dei percorsi dalle Agenzie formative che hanno organizzato i corsi di formazione esterna per gli apprendisti. Una ulteriore innovazione prevista dalla riforma dell'apprendistato operata secondo il Pacchetto Treu è stata l'introduzione di una nuova figura, quella del tutor aziendale, la cui funzione risulta essere di importanza strategica ai fini del raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e l'apprendimento acquisito dagli apprendisti attraverso i corsi di formazione esterna all'azienda.

Il D.M. del 28 febbraio 2000 definisce dettagliatamente le caratteristiche che deve possedere il tutor aziendale e le sue funzioni specifiche. Le funzioni del tutor aziendale sono di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettergli le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor aziendale ha, inoltre, il compito di collaborare con l'Agenzia formativa che eroga all'apprendista la formazione esterna all'azienda, con la finalità di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza.

Il D.M. stabilisce ancora che la figura di tutor aziendale può essere svolta da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve, in ogni caso, essere in possesso dei seguenti requisiti:

- deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- deve possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Il DM del 28 febbraio 2000, infine, stabilisce che le Regioni programmino specifici interventi formativi rivolti ai tutor aziendali della durata di almeno otto ore con la finalità di sviluppare le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;

- comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Il primo passo effettuato ai fini dell'applicazione della Riforma Treu dell'apprendistato è stato l'avvio di sei sperimentazioni nazionali di modelli di formazione esterna per apprendisti. Le sei sperimentazioni, avviate ai sensi del D.M. 8 aprile 1998, sono state predisposte sulla base di accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che, avendo regolamentato l'apprendistato nei rispettivi CCNL secondo la nuova normativa, erano nelle condizioni di attuare le sperimentazioni. Le sperimentazioni, che hanno avuto una durata biennale e sono state cofinanziate dal FSE e dal Ministero del Lavoro e delle P. S, sono state le seguenti:

1. Industria metalmeccanica e installazione degli impianti;
2. Industria del settore delle costruzioni;
3. Imprese nel settore del turismo;
4. Imprese artigiane;
5. Industria tessile e abbigliamento;
6. Piccola e media impresa.

Le sperimentazioni hanno avuto due differenti modalità di gestione; le prime tre, infatti, sono state gestite direttamente dalle parti sociali, mentre le rimanenti sono state gestite a livello regionale.

1.2. La Riforma Biagi (2003)

Dopo soli sei anni dalla riforma, nel 2003 la Legge n. 30 ed il suo decreto attuativo, il Decreto Legislativo n. 276, hanno reso l'apprendistato oggetto di una ulteriore riforma.

Nell'ambito della cosiddetta Riforma Biagi, l'apprendistato, da unico contratto si trasforma in tre diverse tipologie di contratto di lavoro che, di fatto, mantengono in comune la sola denominazione e la finalità formativa, che, tuttavia, si differenzia in ragione della tipologia:

1. apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere all'istruzione, finalizzato all'acquisizione di una qualifica ai sensi della L. n. 53/03 (Riforma Moratti), ha una durata di 3 anni ed è rivolto ai giovani fra i 15-18 anni;
2. apprendistato professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una generica qualificazione del lavoratore, ha una durata che può variare tra i 2 e i 6 anni ed è rivolto ai giovani tra i 18-29 anni (17 in caso l'apprendista abbia adempiuto al diritto-dovere di istruzione e formazione);
3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rivolto anch'esso ai giovani tra i 18-29 anni (17 in caso l'apprendista abbia adempiuto al diritto-dovere di istruzione e formazione) ma, vista la sua particolare natura, la sua durata e articolazione è demandata agli accordi tra Regioni e strutture formative che saranno coinvolte nella formazione dell'apprendista.

Le novità introdotte dalla Riforma Biagi possono essere così schematizzate:

- l'età massima di assunzione dell'apprendista è innalzata, e passa dai 16-24 ai 15-29 anni;
- aumenta la durata del contratto; infatti, mentre per la prima tipologia viene fissata una durata massima di tre anni legata, in ogni caso, alla qualifica da conseguire, la durata dell'apprendistato professionalizzante può arrivare fino ad un massimo di sei anni. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nella prima tipologia (diritto-dovere di istruzione e formazione) con quelli della seconda (apprendistato professionalizzante), sempre nei limiti della durata prevista, ossia sei anni;
- la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante in applicazione del CCNL;
- la formazione in apprendistato può essere erogata anche all'interno dell'azienda. La durata della formazione per la prima e terza tipologia è demandata ad altra sede (nazionale per la prima e regionale per la terza), mentre per l'apprendistato professionalizzante viene confermata la quota di 120 ore annue.

L'attuazione della prima tipologia di apprendistato è legata all'iter della L. n. 53/03, pertanto, tale tipologia di apprendistato potrà essere applicabile soltanto quando sarà attuata, a livello nazionale, la Riforma Moratti. La terza tipologia di apprendistato istituita dal Decreto Legislativo n. 276/03 è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario (il diploma di scuola media superiore), universitario (la laurea e il master di primo e secondo livello), o di specializzazione tecnica superiore istituiti con la Legge n. 144/99 (corsi IFTS).

Pertanto, come le altre due tipologie di apprendistato delineate dal decreto, anche questa si configura come un contratto di lavoro a carattere formativo. Mentre però per l'apprendistato, per il diritto-dovere di istruzione e formazione, l'attuazione è legata alla regolamentazione nazionale del sistema delle qualifiche professionali, l'apprendistato professionalizzante, in attesa delle regolamentazioni regionali, è disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore. Questa particolare tipologia di contratto di apprendistato è regolamentata sulla base della specificità del percorso formativo in ragione del quale viene stipulato il contratto stesso.

Infatti, poiché contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro viene attivato uno specifico percorso formativo, tale tipologia di contratto scaturisce da un preventivo accordo tra la Regione (organismo competente in materia di formazione professionale) e la struttura erogatrice del percorso formativo (Università, Istituzioni scolastiche, Agenzie Formative), che stipulano, a livello regionale, intese nell'ambito delle quali le aziende possono assumere apprendisti attraverso questa tipologia di contratto.

La fascia d'età interessata dal contratto è la stessa del professionalizzante, cioè 18-29 anni. Non viene posto alcun limite rispetto al settore produttivo di riferimento dell'azienda, poiché il contratto può essere stipulato anche per i settori il cui contratto collettivo nazionale di lavoro non abbia ancora definito una nuova disciplina che comprenda le novità introdotte dalla Riforma Biagi, purché le parti sociali territoriali abbiano sottoscritto le intese stipulate a livello regionale. Le intese regionali, dunque, assumono un ruolo fondamentale per l'attuazione dell'apprendistato per l'alta formazione; infatti, pur essendo

formalmente applicabile su tutto il territorio nazionale, in realtà può essere attivato soltanto laddove le intese regionali ne hanno definito la regolamentazione.

Il Decreto Legislativo n. 276/03 non fissa una durata per questa tipologia di contratto, poiché risulta immediatamente evidente come essa sia strettamente correlata al titolo di studio da conseguire. La durata del contratto deve, quindi, essere specificata nell'ambito delle intese regionali. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo di studio nell'arco temporale inizialmente previsto, le intese regionali possono prevedere la proroga del contratto di apprendistato.

Al fine di accelerare l'avvio di questa innovativa tipologia di contratto a contenuto formativo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha finanziato nelle Regioni comprese nell'Obiettivo 3 della programmazione economica del Fondo Sociale Europeo (si tratta delle Regioni del centro-nord e dell'Abruzzo) delle sperimentazioni attivabili attraverso la sottoscrizione di protocolli d'intesa tra Regione/Provincia Autonoma e Ministero del Lavoro.

Per l'apprendistato professionalizzante, infine, la regolamentazione viene demandata alle Regioni, cui spetta il compito, d'intesa con le parti sociali, di elaborare i profili formativi da utilizzare come standard di riferimento per l'organizzazione della formazione in apprendistato. L'espletamento di questo compito ha richiesto, di fatto, un arco temporale molto più ampio di quanto fosse stato preventivato, tanto che a due anni di distanza dall'emanazione del D. Lgs. n. 276/03, l'apprendistato professionalizzante risultava ancora non applicabile.

1.3. Dal Decreto Competitività alla riforma del 2008 (2004-2008)

Al fine di rendere applicabile l'apprendistato professionalizzante in attesa delle discipline regionali, la Legge n. 80 del 15 maggio 2005 (cosiddetto Decreto di Competitività) ha affidato alla contrattazione collettiva la definizione dei profili formativi e la

regolamentazione dell'istituto che, in particolare, riguarda la disciplina dei seguenti aspetti del contratto:

- il peso da attribuire alla formazione sia in termini di ore dedicate che di definizione delle modalità di erogazione;
- la durata del contratto;
- il ruolo attribuito agli Enti Bilaterali;
- la retribuzione prevista per gli apprendisti;
- le qualifiche/livelli nei quali è possibile assumere apprendisti.

Da maggio 2005, pertanto le associazioni datoriali e sindacali si sono adoperate al fine di regolamentare, attraverso i rinnovi contrattuali o gli accordi di categoria, la nuova disciplina inerente l'apprendistato professionalizzante, rendendo possibile l'utilizzo di questa nuova tipologia contrattuale.

Un altro significativo intervento si trova nel protocollo sul Welfare del luglio 2007. L'accordo raggiunto tra le parti sociali prende atto delle notevoli difficoltà applicative che hanno accompagnato il nuovo apprendistato introdotto dalla riforma Biagi. Per superare la fase di stallo che ancora accompagna l'istituto, si prevede, d'intesa con le Regioni e le parti sociali, il riordino delle competenze dello Stato e di quelle delle Regioni e della contrattazione collettiva.

Un nuovo tentativo di riformare l'istituto viene quindi fatto con il Decreto Legge n. 112 del 2008. Per agevolare l'attuazione del contratto di apprendistato professionalizzante, si aggiunge all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 un nuovo comma (il 5-ter), il quale dispone che in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante siano rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale. In tale ipotesi, i contratti collettivi definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ogni profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Con tale disposizione, si tenta di superare il problema della ritardata implementazione del contratto in caso di inerzia delle Regioni, circa la definizione dei profili formativi, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva.

1.4. Le novità del Testo Unico dell'apprendistato (2011)

Il Testo Unico, in vigore dal 25 ottobre 2011, riscrivendo le norme che regolano il rapporto e ridisegnando la gerarchia delle fonti chiamate a regolare l'apprendistato, riforma profondamente questa tipologia contrattuale.

Nella definizione del nuovo Testo Unico (D. Lgs 167/2011), l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla occupazione dei giovani. Tale definizione produce un cambiamento di ottica, in quanto da un lato sposta l'attenzione alla finalità che questo contratto si propone, cioè la realizzazione dell'occupazione giovanile, dall'altro, fornisce una chiara indicazione legislativa, ovvero che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato.

Fatto, peraltro, già affermato nella risposta del Ministero del Lavoro all'interpello n.79/09 n. 2, in cui appunto si afferma: “ Alla luce di quanto sopra esposto, appare possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso “ante tempus” previsti per il contratto a tempo determinato.

Quello che, invece, non muta nello schema del Testo Unico è il numero delle tipologie possibili di contratto di apprendistato, che infatti restano tre, sebbene esse vengano individuate con qualche variazione nella terminologia delle stesse rispetto a quelle del Decreto Legislativo n.276/03.

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.

Una ulteriore differenza, rispetto alla regolamentazione precedente, risulta contenuta nell'art. 2 del Testo Unico, che al comma 1 dichiara che l'intera disciplina del contratto di apprendistato sarà 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.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi potranno stabilire, accanto ai profili di natura più strettamente economica e contrattuale, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non potrà comunque essere superiore a tre anni (cinque per le figure professionali dell'artigianato).

Tra le novità si segnala l'estensione dell'apprendistato di alta formazione, utilizzabile ora anche ai fini del praticantato e per la selezione di giovani ricercatori da inserire in impresa. Fondamentale, per contrastare la dispersione scolastica e avviare un riallineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro, è poi il rilancio dell'apprendistato di primo livello che diviene ora utilizzabile non solo per i minorenni ma anche per gli under 25, con la possibilità di conseguire in ambiente di lavoro, sulla falsariga del modello duale tedesco, una qualifica triennale o un diploma professionale quadriennale rilasciati dalle Regioni.

Altra novità introdotta dal nuovo Testo Unico riguarda la possibilità di accedere all'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi. Per questi lavoratori, oltre al beneficio della riduzione contributiva, che però a differenza degli altri tipi di apprendistato non è esteso ai 12 mesi seguenti la scadenza dell'apprendistato in caso di conferma, il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo pari al 50% dell'importo delle indennità di mobilità non percepite dal lavoratore nel periodo di

apprendistato. Ciò naturalmente in caso di conferma del rapporto al termine dell'apprendistato.

Viene introdotta, inoltre, la formula dell'apprendistato anche per lo svolgimento del praticantato necessario per l'accesso alle professioni regolate da un ordine, cosa che in passato non era possibile.

In generale, la durata del contratto è a tempo indeterminato. Nel corso del periodo iniziale deve essere erogata all'apprendista una formazione che varia in base alla tipologia utilizzata, per un periodo massimo di tre anni. Al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro può recedere il rapporto senza dare una motivazione.

In caso di mancato recesso, il rapporto prosegue come un contratto di lavoro subordinato ordinario. L'aliquota contributiva applicabile all'apprendista ammonta al 10% della retribuzione imponibile (ma è in discussione la proposta di azzerare il prelievo).

C'è la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori la categoria spettante, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

1.5. L'intervento attuato dalla Riforma Fornero (2012)

L'apprendistato è la forma privilegiata dalla riforma Fornero per l'ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro, la forma più consona secondo lo spirito della nuova legge a ridurre il tasso di disoccupazione, in particolare quella giovanile.

La legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", apporta pochi correttivi alla disciplina prevista dall'assetto normativo del nuovo Testo Unico dell'apprendistato.

La riforma introduce nel corpo del Testo Unico (D.Lgs 167/2011) una norma, il comma 3-bis dell'articolo 2, che subordina la possibilità di assumere apprendisti al mantenimento in servizio di una parte dei lavoratori assunti in precedenza con il contratto di apprendistato. In particolare, per assumere apprendisti, un datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti già assunti.

Nel computo degli apprendisti confermati e non confermati non devono essere considerati quei rapporti cessati per motivi diversi dalla semplice disdetta del datore di lavoro: non si computano pertanto i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa.

Rientrano invece nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo, che devono quindi essere considerati ai fini del rispetto del limite minimo di conferme in servizio.

Viene inoltre aggiunta all'articolo 2, comma 1, la lettera a-bis), la quale introduce una durata minima di sei mesi per il contratto di apprendistato. Tale vincolo è richiesto dalla necessità di dare concretezza alla parte formativa del contratto, dal momento che una durata troppo breve non consentirebbe di svolgere un periodo adeguato di formazione.

L'articolo 1 del Testo Unico viene poi modificato al comma 3, che disciplina i limiti quantitativi in materia. La nuova disciplina prevede che un datore di lavoro possa assumere apprendisti fino al raggiungimento del rapporto di tre a due con le maestranze specializzate e qualificate, e quindi con la modifica viene ampliato il numero di apprendisti che possono essere assunti.

La modifica non vale per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, per i quali il rapporto resta fissato a uno a uno.

L'ultima modifica riguarda l'articolo 4, comma 2, che fissa il limite di durata per periodo di apprendistato professionalizzante a tre anni. La nuova norma consente di portare questo

limite a cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e rinvia alla contrattazione collettiva il compito di individuare tali profili.

Infine, la norma sulla nuova disciplina dei limiti quantitativi contenuta nell'articolo 2, comma 3, del Testo Unico, si applica alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni effettuate prima di tale data continuerà, invece, ad applicarsi il vecchio regime, che fissava il tetto di apprendisti in misura pari al personale qualificato.

1.6. L'apprendistato nel “Decreto del fare” (2013)

Il 16 giugno il governo Letta, dopo un Consiglio dei Ministri “fiume” (durato quasi 5 ore), ha finalmente varato il primo, attesissimo, pacchetto di riforme a sostegno dell'economia nazionale, il cosiddetto “decreto del fare”, il Decreto-Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito in Legge n. 98/2013, in vigore dal 21 agosto 2013.

Tra le novità e finalità del “decreto del fare”, ci sono: il via libera agli incentivi ai datori che assumono a tempo indeterminato (con detassazione fino a 650 euro mensili) giovani under 30, i mini assegni agli studenti per il tirocinio ed altre misure a favore dell'alternanza studio lavoro per gli universitari, stage qualificati nella pubblica amministrazione e agevolazioni per i cinquantenni, disoccupati da oltre 12 mesi e disabili.

Il tutto per uno stanziamento complessivo di 1,5 miliardi di euro. Questo l'ammontare della cifra che l'UE ha deciso di trasferire all'Italia su un totale di 9 miliardi previsti dal Fondo occupazione.

L'obiettivo del provvedimento è rilanciare il welfare italiano e creare lavoro per una platea potenziale di 200mila giovani entro il 2020, attraverso un deciso aumento delle opportunità di formazione e occupazione.

Sul tavolo del decreto del fare anche il cosiddetto pacchetto lavoro, che ha rimesso l'accento sulla delicata questione delle agevolazioni agli under 30 ed sul sostegno all'imprenditoria giovanile.

Spostando il focus sul versante del “decreto del fare” senz’altro più atteso e discusso, quello relativo alle disposizioni in materia di occupazione ed imprenditoria giovanile, contenute in questo primo Pacchetto Lavoro da 1,5 miliardi di euro, sono previste risorse per le imprese che assumono giovani.

Tra le principali misure approvate nel “decreto del fare” in tema di apprendistato, ci sono quelle riguardanti le agevolazioni alle assunzioni e l’apprendistato semplificato.

Per quanto riguarda l’apprendistato e le agevolazioni alle assunzioni, il “decreto del fare” prevede che la conferenza Stato Regioni sarà chiamata a programmare entro il 30 settembre 2013 le linee guida del cosiddetto contratto di apprendistato professionalizzante, nuova forma contrattuale diretta alle PMI (le piccole e medie imprese sotto i dieci dipendenti sono esentate dal versamento dei contributi per i primi tre anni di contratto agli apprendisti) e alle microimprese, che cominceranno a firmare contratti di questo tipo entro il 31 dicembre 2015.

Infine, il “decreto del fare” introduce l’apprendistato semplificato. In materia di apprendistato si punta a snellire le procedure di certificazione della formazione attraverso una sospensione per 2 anni delle disposizioni sulla formazione trasversale (120 ore di formazione pubblica con nozioni di cultura generale previste in un triennio), per dare tempo alle Regioni di uniformare i criteri su scala nazionale. Attualmente, infatti, ogni regione stabilisce criteri diversi per certificare la formazione degli apprendisti, fatto che rallenta notevolmente le assunzioni.

2. LA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO IN GENERALE

2.1. La normativa nazionale (All.1)

La raccolta della normativa nazionale sull'apprendistato comprende le norme regolamentari che hanno costituito oggetto dell'evoluzione dell'istituto contrattuale dell'apprendistato e delle tappe legislative fondamentali in cui si è articolato:

1. Il cosiddetto "decreto del fare" del governo Letta, **Decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69** (Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 144 del 21 giugno 2013). La Legge di conversione 9 agosto 2013, n. 98, (13A07086), (GU Serie Generale n.194 del 20-8-2013 - Suppl. Ordinario n. 63), reca novità anche in materia di agevolazione all'assunzione e all'imprenditoria giovanile.

2. Legge 28 giugno 2012, n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"

3. Legge di stabilità per l'anno 2012

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato Legge di stabilità 2012

4. Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011

Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. (11G0209) (GU n.236 del 10/10/2011), entrata in vigore del provvedimento: 25/10/2011

5. Legge n. 183 del 04 novembre 2010

Deleghe al Governo

6. Legge n. 191 del 23 dicembre 2009

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)

7. Decreto Legge n. 185 del 29 novembre 2008

Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale

8. Legge n. 296 del 27 dicembre 2006

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)

9. Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

10. Legge n. 388 del 23 dicembre 2000

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)

11. Legge n. 196 del 24 giugno 1997

Norme in materia di promozione dell'occupazione

12. Legge n. 56 del 28 febbraio 1987

Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

13. Legge n. 443 del 8 agosto 1985

Legge-quadro per l'artigianato

14. Legge n. 25 del 19 gennaio 1955

Disciplina dell'apprendistato

2.2. La normativa regionale (All.2)

La normativa regionale mostra Regioni che hanno deliberato in conformità del T.U. sull'apprendistato e Regioni che invece conservano a tutt'oggi il vecchio regime.

Dal momento che la situazione è molto diversificata, l'elenco riporta, per ciascuna regione, la normativa relativa ognuna delle tre forme di apprendistato previste.

Si vengono così ad avere ben 5 tipologie di situazioni (A), (B), (C), (D), (E):

CASO A. Si può fare apprendistato per la qualifica e il diploma professionale perchè c'è normativa regionale:

CASO B. Si può fare apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere con riferimento sia alla contrattazione collettiva sia alla normativa regionale:

CASO C. Si può fare apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere con riferimento esclusivo alla contrattazione collettiva:

CASO D. Si può fare apprendistato di alta formazione e ricerca con riferimento alla regolamentazione regionale:

CASO E. Si può fare apprendistato di alta formazione e ricerca tramite intese ad hoc tra imprese e istituzioni formative:

1. Piemonte

CASO D. SI PUÒ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Piemonte, parti sociali e Università del Piemonte, 20 ottobre 2011.

Protocollo d'intesa per l'Apprendistato 2012-2014. Sperimentazione di percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di Laurea triennale e Laurea magistrale 20 ottobre 2011.

2. Val d'Aosta

CASO B. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Valle d'Aosta e parti sociali, 28 dicembre 2011. Protocollo d'intesa per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

CASO E. SI PUÒ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA TRAMITE INTESE AD HOC TRA IMPRESE E ISTITUZIONI FORMATIVE:

Regione Piemonte, protocollo d'intesa per acquisizione titolo laurea triennale e laurea magistrale, 20 ottobre 2011.

3. Lombardia

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Lombardia, 25 gennaio 2012. Allegato A, Dgr del 25/01/2012 n 2933. Standard formativi minimi relativi all'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Regione Lombardia, 25 gennaio 2012. Deliberazione N° IX / 2933. Approvazione standard formativi minimi relativi all'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nei contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere .

CASO E. SI PUÓ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA TRAMITE INTESE AD HOC TRA IMPRESE E ISTITUZIONI FORMATIVE:

Regione Lombardia, ottobre 2011, Accordo collaborazione tra Regione Lombardia e il sistema universitario lombardo.

4. Liguria

CASO A. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Legge regionale 5 aprile 2012, n. 13. Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30 (Norme regionali per la promozione del lavoro).

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Liguria, 5 aprile 2012. Legge regionale 5 aprile 2012, n. 13. Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione,

formazione e orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30 (Norme regionali per la promozione del lavoro).

D. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Liguria, 5 aprile 2012. Legge regionale 5 aprile 2012, n. 13. Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30 (Norme regionali per la promozione del lavoro).

5. Trentino Alto Adige

CASO B. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Provincia autonoma di Bolzano, Trentino Alto Adige, elenco professioni oggetto di rapporto di apprendistato, 26 luglio 2011.

Provincia autonoma di Trento e Bolzano, Trentino Alto Adige, Piano apprendistato per i giovani, 21 luglio 2011.

6. Veneto

CASO A. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Regione Veneto, 23 aprile 2012 . Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

CASO B. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Veneto, 23 aprile 2012. Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

7. Friuli Venezia Giulia

CASO C. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Regione Friuli Venezia Giulia, DGR 2023 del 31 agosto 2006, Repertorio profili formativi e standard competenze.

8. Emilia-Romagna

CASO D. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Delibera Giunta Regionale Emilia Romagna, 10 ottobre 2011, apprendistato di alta formazione.

CASO E. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA TRAMITE INTESE AD HOC TRA IMPRESE E ISTITUZIONI FORMATIVE:

Regione Emilia Romagna, Formulario per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca, DGR 1428/2011.

Regione Emilia Romagna, assegni formativi (voucher) per l'acquisizione del titolo di dottore di ricerca, P.G.2012, del 28 marzo 2012.

9. Toscana

CASO A. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'È NORMATIVA REGIONALE:

Regione Toscana, 2 maggio 2012 . Legge regionale n. 12/2012. Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di apprendistato.

10. Umbria

CASO C. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Legge regionale Regione Umbria, n. 18 del 30 maggio 2007.

Regolamento regionale Regione Umbria, n. 5 del 19 settembre 2008.

Deliberazione della Giunta Regionale Umbria, 22 dicembre 2008, n. 1874 - Approvazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Deliberazione della Giunta Regionale Umbria, 9 marzo 2009, n. 300 – regolamento di attuazione della Legge regionale 30 maggio 2007, n.18 (Disciplina dell'apprendistato) – Istituzione del catalogo regionale dei soggetti erogatori della formazione per l'apprendistato – Iscrizioni.

Determinazione Dirigenziale, Regione Umbria, n. 5303 del 05/06/2009 “Catalogo regionale dei soggetti erogatori della formazione per l'apprendistato: iscrizioni, integrazioni, soggetti non ammessi”.

11. Marche

CASO C. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Deliberazione della Giunta Regionale Marche n. 976 del 1 agosto 2005.

Deliberazione della Giunta Regionale Marche n. 1113 del 26 settembre 2005.

12. Lazio

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Lazio, Deliberazione 3 febbraio 2012, n. 41. Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

13. Abruzzo

CASO A. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Deliberazione n. 235/2012 – Apprendistato Regione Abruzzo.

Schema di accordo per la disciplina e la durata dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma nella Regione Abruzzo.

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Abruzzo, 16 aprile 2012. Disposizioni regionali in materia di offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali ai sensi del d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167.

Regione Abruzzo, 16 aprile 2012. Deliberazione n. 235/2012 – Apprendistato

CASO D. SI PUÓ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Abruzzo, 16 aprile 2012. Schema di accordo per la disciplina e la durata dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca nella regione Abruzzo.

Regione Abruzzo, 16 aprile 2012. Deliberazione n. 235/2012 – Apprendistato.

14. Molise

CASO C. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Deliberazione D. G. Regione Molise n. 340 dell'8 giugno 2010, Attività formative in apprendistato.

Deliberazione Giunta Regionale Molise n. 208 del 22 marzo 2010, Regolamento attività formative in apprendistato.

15. Campania

CASO A. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Delibera della Giunta Regionale n. 158/2012, Approvazione del Testo Unico apprendistato della Regione Campania, 28 marzo 2012.

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Campania, 28 marzo 2012. Delibera della Giunta Regionale n. 158/2012, Approvazione del Testo Unico apprendistato della Regione Campania.

CASO D. SI PUÓ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Campania, delibera 28 marzo 2012, n. 158. Approvazione del Testo Unico apprendistato della Regione Campania.

16. Puglia

CASO C. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO ESCLUSIVO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Legge Regione Puglia n. 13/2005 del 22 novembre 2005, Disciplina in materia dell'apprendistato professionalizzante.

17. Basilicata

CASO A. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Protocollo d'intesa relativo ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011 Regione Basilicata, aprile 2012.

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Basilicata, aprile 2012. Protocollo d'intesa relativo ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011.

CASO D. SI PUÓ' FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Basilicata, aprile 2012. Protocollo d'intesa relativo ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011.

18. Calabria

CASO A. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE PERCHÉ C'É NORMATIVA REGIONALE:

Regione Calabria, parti sociali e ufficio scolastico regionale, 18 aprile 2012. Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Regione Calabria, 18 aprile 2012. Deliberazione avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex art. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

Regione Calabria, Avviso pubblico per la presentazione dei progetti per l' apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, anno 2011.

CASO B. SI PUÓ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Calabria, 18 aprile 2012. Deliberazione avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex art. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

CASO D. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO ALLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE:

Regione Calabria, Parti sociali e le Università calabresi. 18 aprile 2012. Accordo per 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 (ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167).

Regione Calabria, 18 aprile 2012. Deliberazione avente ad oggetto l'approvazione degli Accordi per l'apprendistato ex art. 3 e 5 e le disposizioni per l'apprendistato ex art. 4 del d.lgs. 167/2011.

19. Sicilia

B. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Sicilia, aprile 2012. Piano formativo individuale per apprendisti, allegato all'accordo quadro per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere tra regione Sicilia e le parti economiche e sociali.

20. Sardegna

B. SI PUÒ FARE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE CON RIFERIMENTO SIA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SIA ALLA NORMATIVA REGIONALE:

Regione Sardegna, 1 dicembre 2011, pubblicazione dall'assessorato del lavoro degli indirizzi operativi in materia di apprendistato professionalizzante.

Regione Sardegna, legge Regionale n. 20/2005, Direttiva apprendistato professionalizzante.

Deliberazione Giunta Regionale, Regione Sardegna, n. 208 del 22 marzo 2010, Disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

2.3. Rassegna delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.3)

Sulla disciplina del contratto di apprendistato riformata dal Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, si riportano le circolari sulla materia emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che forniscono indicazioni operative e regolamentari che consentono di definire i profili formativi dell'istituto.

1. Ministero del lavoro, Circolare n. 29, 11 novembre 2011

Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio.

2. Ministero del lavoro, Circolare n. 34, 29 settembre 2010

Settore turismo - specificità e ricorso ad istituti lavoristici - indicazione operative, 29 settembre 2010.

3. Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 10 novembre 2008, n. 27.

Chiarimenti sull'apprendistato professionalizzante.

4. Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20 luglio 2007, n. 9799

Istruzioni operative al personale ispettivo. Età minima di ammissione al lavoro.

5. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 25 gennaio 2006, n. 2

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

6. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 14 ottobre 2004, n. 40

Contratti di apprendistato.

2.4. Rassegna della giurisprudenza (All.4)

Tra le principali ipotesi enucleate dalla giurisprudenza sulla interpretazione della disciplina del contratto di apprendistato, segue una raccolta delle pronunce di due massime corti (Corte Costituzionale e Corte di Cassazione) sul tema.

CORTE COSTITUZIONALE

1. Corte costituzionale 14 maggio 2010, n. 176

Riparto di competenze Stato – Regioni (a seguito delle modifiche introdotte con d.l. n. 112/2008).

2. Corte costituzionale 28 gennaio 2005, n. 50

Legittimità costituzionale delle disposizioni riguardanti l'apprendistato contenute nel d.lgs. n. 276/2003.

CORTE DI CASSAZIONE

3. Corte di Cassazione 13 febbraio 2012, n. 2015

Formazione in apprendistato e principio di effettività.

4. Corte di Cassazione 28 settembre 2010, n. 20357

Proroga del contratto per malattia. Effetti della mancata disdetta.

5. Corte di Cassazione 20 settembre 2010, n. 19834

Accesso all'apprendistato e titolarità di un titolo di studio coerente.

6. Corte di Cassazione 22 giugno 2010, n. 15055

Conservazione dei benefici contribuiti al termine della fase formativa.

7. Corte di cassazione 18 maggio 2007, n. 11622

Apprendisti e normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

8. Corte di Cassazione 1 febbraio 2006, n. 2247

Inadempimento dell'obbligo formativo.

9. Corte di Cassazione 1 settembre 2004, n. 17574

Successione di più rapporti formativi nel tempo.

10. Corte di Cassazione 26 maggio 2004, n. 10169

Criteri di determinazione dei limiti di età del lavoratore.

11. Corte di Cassazione 20 agosto 1987, n. 6972

Funzione giuridica del contratto di apprendistato e accertamento della natura del rapporto.

2.5. Gli interpelli al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (All.5)

Il diritto di interpello (art. 9, D.Lgs. n. 124/2004, come modificato dal D.L. n. 262/2006) consiste nella facoltà **da parte di organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, enti pubblici nazionali, nonché organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e consigli nazionali degli ordini professionali**, di inoltrare, alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza del Ministero del Lavoro.

L'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili.

1. Interpello 26 ottobre 2011, n. 40 (Confcommercio e Confesercenti)

2. Interpello 5 novembre 2010, n. 38 (Aninsei)

Apprendistato professionalizzante per docenti abilitati.

3. Interpello 15 ottobre 2010, n. 34 (Confartigianato)

Computo periodo sospensione lavoratore apprendista.

4. Interpello 2 aprile 2010, n. 11 (Assovetro)

Apprendistato professionalizzante e limitazioni quantitative.

5. Interpello 12 novembre 2009, n. 79 (Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro)

Contratto di apprendistato a tempo determinato e indeterminato.

6. Interpello 5 giugno 2009, n. 52 (Confindustria)

Cassa integrazione in deroga per apprendisti e contestuale richiesta di CIGO o CIGS.

7. Interpello 5 giugno 2009, n. 49 (Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro)

Associato in partecipazione.

8. Interpello 6 febbraio 2009, n. 2 (Associazione Bancaria Italiana)

Apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale e contratti in essere.

9. Interpello 7 ottobre 2008, n. 50 (Confcommercio)

Apprendistato professionalizzante ex art. 49 D.Lgs. 276/2007.

10. Interpello 10 giugno 2008, n. 14 (Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro)

Apprendistato e Legge Regionale Marche.

11. Interpello 27 marzo 2008, n. 9 (AGENS - Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi)

Apprendistato nei servizi di condotta dei treni.

12. Interpello 11 febbraio 2008, n. 3 (Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro)

Cumulo rapporti di apprendistato.

13. Interpello 29 novembre 2007, n. 36 (Federmeccanica)

Operatività apprendistato qualificante.

14. Interpello 5 novembre 2007, n. 32 (Fisascat Cisl)

Apprendistato e CIGS.

15. Interpello 1° ottobre 2007, n. 28 (Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil)

Apprendistato e regime retributivo.

16. Interpello 11 luglio 2007, n. 17 (Associazione PMI della Provincia di Bologna)

Apprendistato e malattia di breve durata.

17. Interpello 1/03/2007, n. 14 (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Regione Marche)

Trasformazione da vecchio a nuovo apprendistato.

18. Interpello 1° marzo 2007, n. 13 (Federmeccanica)

Apprendistato e tariffe di cottimo.

19. Interpello 2 febbraio 2007, n. 8 (Confindustria)

Apprendistato e pregresse esperienze lavorative.

20. Interpello 18 gennaio 2007, n. 5 (Regione Autonoma Friuli - Venezia Giulia)

Apprendistato professionalizzante e attività formativa.

21. Interpello 18/01/2007, n. 4 (Consiglio prov. dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Viterbo)

Apprendistato part-time e parere di conformità.

22. Interpello 13 dicembre 2006, Prot. 25/I/0007209 (Confartigianato Cuneo)

Responsabilità del datore di lavoro e apprendistato part-time.

23. Interpello 10/10/2006, Prot. 25/I/0004584 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di Macerata)

Inclusione di soci lavoratore nel calcolo per l'assunzione apprendisti.

24. Interpello 14/09/2006, Prot. 25/I/0003508 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di La Spezia)

Apprendistato e sperimentazioni regionali.

25. Interpello 21 giugno 2006, Prot. 25/I/0000783 (Apindustria Piacenza)

Apprendistato professionalizzante.

26. Interpello 21 giugno 2006, Prot. 25/I/0000782 (FIPPA)

Apprendistato e contratto collettivo.

27. Interpello 2 maggio 2006, Prot. 25/I/0003769 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini)

Apprendistato stagionale.

28. Interpello 2 maggio 2006, Prot. 25/I/0003772 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini)

Apprendistato qualificante.

29. Interpello 24/03/2006, Prot. 25/SEGR/0002732 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bergamo)

Apprendistato e soggetto formatore.

30. Interpello 24 marzo 2006, Prot. 2702/2006 (Confapi)

Tipologie contrattuali e limiti di età.

31. Interpello 5/12/2005, Prot. 2977/2005 (Conf. Esercenti Attività Comm.li e Turistiche Ferrara)

Apprendistato e attività di salvataggio sulla costa.

32. Interpello 14 ottobre 2005, Prot. 2464/2005 (Unionapi Emilia Romagna)

Apprendistato e contrattazione collettiva.

33. Interpello 3/08/2005, Prot. 2079/2005 (Collegio dei Rag. Commercialisti di Macerata)

Limiti di età per l'assunzione con contratto di apprendista.

34. Interpello 12 aprile 2005, Prot 388/2005 (Ordine dei Consulenti del Lavoro di Varese)

Contrattazione collettiva del commercio ed apprendistato.

2.6. I CCNL e la disciplina dell'apprendistato (All.6)

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato nei CCNL dei vari settori produttivi, è da notare che non tutti i contratti/accordi collettivi nazionali hanno ad oggi recepito la nuova disciplina del contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Allo stato attuale, ove le Regioni e la contrattazione collettiva ovvero eventuali accordi interconfederali non abbiano recepito la riforma, continuano ad applicarsi le norme vigenti contenute nella Legge Biagi (artt. 47 ss del D.Lgs. 276/2003 e ss.i.m.) che disciplina le tre tipologie di apprendistato.

Sono pertanto allegati sia i contratti e accordi collettivi nazionali attraverso i quali è immediatamente applicabile il contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, che i CCNL che non **hanno ancora recepito la riforma.**

Contratto TURISMO

- 1) 9 luglio 2010, accordo CCNL Industria Turistica, Federturismo Confindustria, AICA, Filcams Cgil, Fisascac-Cisl, UILTuCS UIL.
- 2) 4 marzo 2010, ipotesi accordo Assoturismo, Asshotel, Assoviaggi, Assocamping, Fiba, Fiepet, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, UILTuCS UIL.
- 3) 20 febbraio 2010, accordo rinnovo CCNL dipendenti da aziende del settore turismo, Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, UILTuCS UIL.
- 4) 17 aprile 2012, accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, UILTuCS UIL.

Contratto BANCHE/CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI

- 5) 24 aprile 2012, nuova disciplina apprendistato, Abi, Dircredito-Fd, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca.
- 6) 19 gennaio 2012, accordo rinnovo CCNL ABI, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca.
- 7) 29 luglio 2009, accordo rinnovo CCNL banche di credito, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca.

Contratto ALIMENTARE

- 8) 22 settembre 2009, accordo rinnovo CCNL industria alimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

Contratto COMUNICAZIONE D'IMPRESA

9) 25 ottobre 2010, CCNL aziende artigiane della comunicazione, CNA, Casartigiani, Claii, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Contratto COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

10) 3 agosto 2010, CCNL dipendenti cooperative e consorzi agricoli, Agrital-Agci, Legacoop-Agroalime, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Contratto EDILIZIA

11) 19 aprile 2010, accordo rinnovo CCNL ANCE, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Contratto SOCIO-SANITARIO

12) 16 dicembre 2011, Disciplina dell'apprendistato, Agci solidarietà, Federsolidarietà-Confcooperative, Legacoopsociali, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl

13) 23 aprile 2012, accordo interconfederale in materia di apprendistato tra Uinci (Unione Nazionale Cooperative Italiane) e Confsal (confederazione generale sindacati autonomi lavoratori).

Contratto ELETTRICO

14) 5 marzo 2010, rinnovo CCNL dipendenti settore elettrico, Assoelettrica, Federutility, Enel SpA, GSE, GRTN, So.GI.N, Terna, FILCEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILCEM-UIL, UGL, CISAL.

Contratto INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE IMPIANTI

15) 15 ottobre 2009, rinnovo CCNL industrie metalmeccaniche private, ASSISTAL. Federmeccanica, FIM-CISL, UILM-UIL, FIOM-CGIL

16) 3 giugno 2010 accordo rinnovo CCNL PMI Metalmeccanica, Federmeccanica, Unionmeccanica, FIM-CISL, UILM-UIL, FIOM-CGIL.

Contratto ATTIVITÀ FERROVIARIE

17) 24 gennaio 2008, accordo rinnovo CCNL settore attività ferroviarie, Agens, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie, UGL Trasporti, OR.S.A. Ferrovie.

Contratto ENERGIA E PETROLIO

18) 23 marzo 2010, CCNL Asiep (Energia e Petrolio), Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

Contratto INDUSTRIE VIDEOFONOGRAFICHE

19) 31 marzo 2011, accordo CCNL dipendenti industrie Videofonografiche, , Fistel-Cisl, Slc-Cgil, Uilc.

Contratto OPERAI AGRICOLI E FLORIVIVAISTI

20) 25 maggio 2010, rinnovo CCNL, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

Contratto IMPRESE CONCESSIONARIE RISCOSSIONE TRIBUTI

21) 9 aprile 2008, CCNL dipendenti Concessionarie riscossione Tributi, Equitalia S.p.A., Riscossione Sicilia S.p.A., DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SNALEC, UGL, UILCA.

Contratto STUDI PROFESSIONALI

22) 29 novembre 2011, Disciplina dell'apprendistato, Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS UIL

23) 19 aprile 2012, intesa apprendistato professionalizzante addetti alla revisione legale, Asseprim, Assirevi, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS UIL.

Contratto TRASPORTO LOGISTICA

24) 22 dicembre 2011, Disciplina dell'apprendistato, Confimpreseitalia, Confimprese Trasporti, A.C.S. e C.S.E.,

25) 24 aprile 2012, accordo su apprendistato professionalizzante, Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoepsressi, Assologistica, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti.

Contratto VIGILANZA

26) 6 dicembre 2006, CCNL istituti vigilanza privata, ASSIV, ASSVIGILANZA, UNIV, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL.

Contratto PANIFICATORI

27) 4 maggio 2012, accordo disciplina apprendistato nel settore della panificazione, Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini, Assopanificatori aderente a Fiesa-Confesercenti, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.

Contratto INDUSTRIA

28) 18 aprile 2012, Accordo interconfederale in materia di apprendistato, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

29) 19 aprile 2012, accordo nazionale industria calzaturiera su apprendistato, Anci e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uilta-Uil

30) 12 aprile 2012, Verbale di accordo in materia di apprendistato, Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil.

Contratto ARTIGIANATO

31) 3 maggio 2012, Accordo interconfederale per l'apprendistato artigiano, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil

32) 20 aprile 2012, accordo interconfederale in materia di apprendistato, Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

33) 19 aprile 2012, accordo in materia di apprendistato professionalizzante, Federlegnoarredo e Fenal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Contratto AGENZIE LAVORO

34) 5 aprile 2012, accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, Assolavoro e Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uil tem.p.

2.7. Schede di sintesi per istituto contrattuale (All.7)

Sono allegare schede sintetiche che prendono in esame la disciplina dell'apprendistato professionalizzante relativamente a quattro istituti contrattuali: durata, qualifiche, formazione, enti bilaterali, retribuzione.

Anche per quanto riguarda questa analisi è da notare che non tutti i contratti/accordi collettivi nazionali hanno ad oggi recepito la nuova disciplina del contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Sono presi in considerazione complessivamente 26 contratti:

Contratto TURISMO (1)

(Federturismo Confindustria, AICA, Filcams Cgil, Fisascac Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto TURISMO (2)

(Confesercenti, Assoturismo, Asshotel, Assoviaggi, Assocamping, Fiba, Fiepet, Filcams Cgil, Fisascac Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto TURISMO (3)

(Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams Cgil, Fisascac Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto ALIMENTARE (4)

(Aidi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Unionzucchero, Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil)

Contratto BANCHE CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI (5)

(Federcasse , Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Sinca Ugl Credito)

Contratto BANCHE (6)

(Abi, Dircredito-Fd, Falcri, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uil Ca)

Contratto COMUNICAZIONE D'IMPRESA (7)

(CNA, Casartigiani, Clai, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil)

Contratto COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI (8)

(Agci/Agrial, Legacoop/Agroalimentare, Fedagri/Confcooperative, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil)

Contratto EDILIZIA (9)

(Ance, Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil)

Contratto ELETTRICO (10)

(Assoelettrica, Federutility, Enel spa, Grtn spa, Sogin spa, Terna, Flaei Cisl, Filcem Cgil, Uilcem Uil, Ugl, Cisl)

Contratto ENERGIA E PETROLIO (11)

(Confindustria Energia, Filcem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil)

Contratto IDRAULICO FORESTALE, IDRAULICO AGRARIO (12)

(Uncem, Federforeste, Agci/Agrital, Legacoop/Agroalimentare, Fedagri/Confcooperative, Federlavoro e Servizi/Confcooperative, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil)

Contratto INDUSTRIE VIDEOFONOGRAFICHE (13)

(Afi, Fimi, Pmi, Univideo/Assolombarda, Fistel Cisl, SLC Cgil, Uilcom Uil)

Contratto INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE IMPIANTI (14)

(Federmeccanica, Assistal, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil)

Contratto INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE IMPIANTI (15)

(Unionmeccanica-Confapi, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil)

Contratto OPERAI AGRICOLI E FLORIVIVAISTI (16)

(Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil)

Contratto IMPRESE CONCESSIONARIE RISCOSSIONE TRIBUTI (17)

(Equitalia, Dircredito-FD, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil Ca)

Contratto STUDI PROFESSIONALI (18)

(Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto STUDI PROFESSIONALI (19)

(Asseprim, Assirevi, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto TRASPORTO LOGISTICA (20)

(Assologistica, Assoespressi, Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti)

Contratto VIGILANZA (21)

(Assvip, Anivp, Assvigilanza, Federvigilanza, Univ, Abcst Legacoop, Federlavoro e Servizi, Agci, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL)

Contratto INDUSTRIA (22)

(Confindustria, Cgil, Cisl, Uil)

Contratto ARTIGIANATO (23)

(Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claai, Cgil, Cisl, Uil)

Contratto ARTIGIANATO (24)

(Confapi, Cgil, Cisl, Uil)

Contratto AGENZIE LAVORO (25)

(Assolavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uil Tem.p)

Contratto SOCIO-SANITARIO (26)

(Agci solidarietà, Federsolidarietà-Confcooperative, Legacoopsociali, Fp Cgil, Fps Cisl, Fisascat Cisl, Uil Fpl)

3. LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE DEL TURISMO

3.1. L'apprendistato nel CCNL del turismo

Il quadro normativo di questo importante strumento era stato delineato compiutamente già con il CCNL del turismo del 20 febbraio 2010, il quale aveva ridotto gli adempimenti a carico del datore di lavoro e incoraggiato ulteriormente il ricorso all'apprendistato.

Il rapporto di apprendistato costituisce uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

Nel rapporto di apprendistato, l'insegnamento non è fine a se stesso, in quanto si svolge pur sempre in funzione dell'attività produttiva dell'azienda, consentendo all'imprenditore di trarre dalle prestazioni dell'apprendista una utilità crescente in relazione alla progressiva formazione professionale di quest'ultimo.

La distinzione tra l'apprendista e il lavoratore subordinato non va ricercata sulla base della qualifica formale di assunzione, né dell'età del lavoratore, né della retribuzione corrisposta, ma risiede nell'esistenza in capo all'apprendista - contestualmente all'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa - del diritto di ricevere l'insegnamento professionale.

Il decreto legislativo n.167 del 14 settembre 2011, Testo Unico sull'apprendistato, viene approvato in un momento storico particolare del nostro Paese.

La difficile situazione dell'economia si riflette su un mercato del lavoro che stenta a creare opportunità lavorative. Tale situazione critica è maggiormente avvertita dai giovani che vorrebbero fare il loro ingresso nel mondo del lavoro e imparare "un mestiere". Risulta di massima importanza innescare un circolo virtuoso: istruzione-lavoro-formazione.

Le organizzazioni sindacali Fisascat Cisl, Filcams Cgil e UILTuCS UIL siglano l'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo, ai sensi del decreto 167, con Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita e Federreti in data 17 aprile 2012.

Gli accordi siglati possono favorire l'occupazione dei soggetti più deboli del mercato del lavoro, ossia i giovani e le donne, e nel contempo migliorare la competitività delle imprese del settore attraverso la riqualificazione professionale dei lavoratori, percorso che dovrà attuarsi con il supporto della bilateralità e dei fondi interprofessionali.

L'art. 1 del Decreto 167 definisce l'apprendistato un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani e individua tre tipologie di contratto di apprendistato.

3.2. Le tipologie di apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, le tre tipologie di rapporti lavorativi con finalità formative che il CCNL del turismo disciplina sono:

- a) il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il legislatore ha regolato soltanto alcuni aspetti delle nuove forme di apprendistato, rimettendo alle regioni e province autonome la disciplina dei profili formativi ed ai contratti collettivi la regolamentazione della durata e di altri aspetti relativi alla formazione.

Pertanto, l'operatività di queste nuove tipologie di apprendistato dipende dal grado di attuazione – da parte dei soggetti destinatari - delle deleghe conferite dalla legge.

Occorre precisare che la regolamentazione del rapporto di lavoro è sostanzialmente coincidente per tutti i tipi di apprendistato, mentre variano sensibilmente i percorsi formativi previsti per le tre tipologie contrattuali.

3.3. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica professionale, possono essere assunti con contratto, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del titolo di studio da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica 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, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di alcuni criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 17 ottobre 2005;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del predetto decreto legislativo n. 226/2005;
- 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.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (c.d. qualificante) è rivolto ai giovani ed agli adolescenti che abbiano compiuto i quindici anni d'età i quali sono vincolati all'obbligo formativo ai sensi della legge n. 53 del 28 marzo 2003 (c.d. riforma Moratti).

Il contratto di apprendistato qualificante ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per

l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge n. 5312 del 28 marzo 2003.

In ragione delle caratteristiche sopra esposte, l'apprendistato qualificante si configura come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di diciotto anni e non sia in possesso di qualifica professionale.

La legge rimette la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione alle Regioni e Province autonome, d'intesa con il Ministero del lavoro e con il Ministero dell'istruzione, sentite le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, cosicché, nonostante l'approvazione dei decreti attuativi della riforma Moratti, l'apprendistato qualificante è operativo soltanto in quelle realtà che hanno provveduto in tal senso.

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, sono applicabili la disciplina di cui alla legge n. 56 del 1987 e dalla legge n. 196 del 1997 e, con riguardo alla parte normativa ed ai contenuti formativi, le disposizioni dei contratti collettivi che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.

3.4. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico sull'apprendistato stabilisce all'art. 4 che possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione contrattuale, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i soggetti già in possesso di qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto di alcuni principi direttivi.

Fino all'emanazione della regolamentazione regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali. Per agevolare ancora di più la diffusione dell'apprendistato professionalizzante, il legislatore ha previsto inoltre la possibilità di formazione esclusivamente aziendale.

In tale ipotesi, la regolamentazione dei profili formativi è affidata ai contratti collettivi di lavoro, ovvero agli enti bilaterali, che devono determinare la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione della formazione nel libretto formativo. La Corte Costituzionale ha peraltro precisato che anche in tale ipotesi deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante di stimolo e di controllo dell'attività formativa.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono 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 del contratto che non può comunque essere superiore a sei anni per la parte formativa.

Inoltre, l'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni integra la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, che viene svolta sotto la responsabilità dell'azienda, ed è finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte-ore complessivo minimo di 120 ore e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

3.5. L'apprendistato di alta formazione e ricerca

Infine, il terzo tipo di apprendistato, definito "di alta formazione e ricerca" dall'art. 5 del Testo Unico, è finalizzato al conseguimento di alcuni titoli di studio superiori.

In particolare, il contratto può essere abbinato all'attività lavorativa, quando è preordinato al conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore e al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

Il contratto può essere anche finalizzato alla specializzazione tecnica superiore (disciplinata dall'art. 69 della legge n. 144 del 17 maggio 1999) e con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (disciplinati dall'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008).

Il contratto di alta formazione può essere anche utilizzato per svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali, e per lo svolgimento di attività di ricerca.

Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di età compresa tra i diciotto e ventinove anni in tutti i settori di attività, per svolgere attività di ricerca, conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari compresi i dottorati di ricerca, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La formazione è definita da intese raggiunte tra le singole regioni, le istituzioni formative e le parti sociali. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, dottorato di ricerca ovvero di una specializzazione tecnica superiore ai sensi dell'articolo 69 della legge n. 144 del 17 maggio 1999, attraverso l'integrazione della formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con un specializzazione tecnica superiore.

La regolamentazione e la durata dell'apprendistato 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, le università e le altre istituzioni formative.

In assenza, invece, di regolamentazioni regionali relative ai profili che attengono alla formazione, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, ferma restando la necessità che siano siglate le intese tra Regioni, parti sociali e Università, come prescritto dall'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003, il contratto di apprendistato per alta formazione è stipulabile anche per i settori in cui la contrattazione collettiva non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale.

La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge n. 144 del 17 maggio 1999), può essere stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

I percorsi formativi devono svolgersi secondo le modalità dell'alternanza (all'interno dell'impresa o presso le istituzioni formative), valorizzando e integrando lo specifico apporto che i diversi soggetti formativi coinvolti possono offrire, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve comunque essere unitario.

L'apprendistato per l'alta formazione non presuppone una necessaria scissione tra l'attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore e, pertanto, l'attività svolta in azienda può pienamente integrare il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

3.6. L'apprendistato stagionale

L'apprendistato stagionale è una forma contrattuale disciplinata dal contratto collettivo del turismo, che in passato è stata molto controversa, perché secondo alcune voci critiche la durata stagionale non era compatibile con la finalità formativa del contratto.

Questi dubbi sono stati superati con il Testo Unico sull'apprendistato (Dlgs 167/2011): la riforma, pur affermando in generale il principio che l'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e quindi si svolge con un percorso unitario privo di interruzioni, ha riconosciuto un'eccezione per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali. Per queste aziende, la riforma sancisce espressamente la possibilità di assumere apprendisti con contratti a termine, secondo le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'istituto è disciplinato dunque dall'accordo collettivo con il quale le parti sociali del turismo hanno attuato l'apprendistato professionalizzante. Questa intesa, che riprende le esperienze degli anni passati, prevede che sia possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, con più rapporti a tempo determinato. La norma è immediatamente applicabile e quindi gli operatori turistici possono attivare il contratto e la forma da usare sarà quella ordinaria, con la particolarità che il contratto di lavoro avrà una data di scadenza predeterminata.

La possibilità di usare l'apprendistato stagionale nel turismo dovrà essere esercitata nel rispetto di alcuni limiti e condizioni. In primo luogo, la facoltà di assumere a tempo determinato l'apprendista potrà essere esercitata entro 48 mesi dalla data della prima assunzione: solo entro questo termine, quindi, sarà utilizzabile l'apprendistato. In secondo luogo, l'intesa collettiva riconosce agli apprendisti che hanno svolto una stagione presso l'impresa stagionale il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva; le modalità di esercizio sono le stesse previste per i lavoratori in possesso di una qualifica. La disciplina collettiva vigente nel turismo prevede che il diritto di precedenza si estingua entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. L'accordo del turismo chiarisce anche che si devono computare nel periodo di durata massima del contratto le eventuali prestazioni di breve durata svolte tra una stagione e l'altra. Pertanto, anche durante questi periodi si applicherà la disciplina dell'apprendistato.

Nei periodi di lavoro stagionale dovrà essere comunque adempiuto l'obbligo di formazione. È previsto che per gli apprendisti stagionali debba essere riproporzionato, in base alla durata del rapporto, il monte ore di formazione previsto in generale per gli apprendisti ordinari. Questo monte ore varia, in funzione dei livelli di inquadramento, dalle 40 alle 80 ore medie annue, per quanto riguarda la formazione tecnico professionale e specialistica.

Per quanto riguarda le aziende del settore turistico-ricettivo, l'intento di innescare un circolo virtuoso istruzione-lavoro-formazione ben si concilia con l'esigenza delle aziende turistiche di poter rispondere efficacemente ai picchi di attività stagionale.

A questi bisogni risponde la norma inserita nel Testo Unico che consente di stipulare l'apprendistato in cicli stagionali. Sono tanti i ragazzi, alcuni studenti di istituti alberghieri, che soprattutto nel periodo delle vacanze estive chiedono di poter avere una concreta esperienza di lavoro nelle strutture alberghiere e di poter essere formati come apprendisti. Le statistiche di settore dicono che il turismo occupa ogni anno una media di 62.000 apprendisti, con punte di circa 80.000 assunti durante la stagione estiva.

La conferma della validità dell'apprendistato professionalizzante a tempo determinato per le aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali è dunque una risposta positiva per il mercato del lavoro turistico e uno strumento fondamentale per le aziende.

3.7. Disciplina dell'apprendistato nel turismo e scheda di sintesi (All.8)

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha delineato compiutamente il quadro normativo di questo importante strumento, riducendo gli adempimenti a carico del datore di lavoro e incoraggiando ulteriormente il ricorso all'apprendistato.

Per quanto riguarda l'apprendistato nel settore del turismo, vengono allegare le seguenti ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del settore, con i relativi accordi integrativi sulla disciplina dell'apprendistato:

- I) Accordo CCNL apprendistato turismo del 17 aprile 2012 (FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL).
- II) Ipotesi accordo CCNL industria turistica del 9 luglio 2010 (FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA, CONFINDUSTRIA AICA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL).
- III) Ipotesi accordo rinnovo CCNL dipendenti aziende settore turismo (ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL).
- IV) CCNL dipendenti aziende settore turistico del 20 febbraio 2010 (FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA-FEDERCAMPING, FEDERRETI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS UIL).

Infine, è allegata una ulteriore scheda che prende in esame la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nel turismo relativamente a quattro istituti contrattuali: durata, qualifiche, formazione, enti bilaterali, retribuzione:

- V) SCHEDE DI SINTESI della disciplina dell'apprendistato nel turismo
 - CCNL industria turistica (Federturismo Confindustria, AICA, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL);
 - CCNL dipendenti aziende settore turismo (Confesercenti, Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL);
 - CCNL dipendenti aziende alberghiere (Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, UILTuCS UIL).

4. ANALISI SULL'EVOLUZIONE DELL'APPRENDISTATO IN GENERALE

4.1. Apprendistato e occupazione dal 2008 al 2011

Dal 1993 al 2011 gli occupati dipendenti a termine sono cresciuti del 48,4% (+751 mila unità) a fronte del +13,8% registrato per l'occupazione dipendente complessiva. Nel 2011 l'incidenza del lavoro temporaneo sul complesso del lavoro subordinato è pari al 13,4%, il valore più elevato dal 1993 e supera il 35% (quasi il doppio del 1993) fra i 18-29enni.

In particolare, l'analisi dell'occupazione nel 2011, tenuto conto sia delle rilevazioni dell'INPS che delle valutazioni fatte dall'ISTAT, ci dice che in Italia l'occupazione totale è aumentata tra il 1993 e il 2011 del +7,8%.

L'aumento ha riguardato esclusivamente il Centro-Nord, mentre nel Mezzogiorno l'occupazione è passata da circa 6,4 a 6,2 milioni di occupati.

4.2. L'incidenza degli apprendisti sul totale degli occupati dal 2008 al 2011

La verifica dell'andamento percentuale dell'apprendistato, in rapporto all'incidenza dei contratti di apprendistato sull'occupazione in generale, concernente le quattro ripartizioni geografiche italiane è stata calcolata relativamente al periodo dal 2008 al 2011.

I dati di riferimento sono quelli desunti dal monitoraggio sull'apprendistato, pubblicati nel XII Rapporto dell'ISFOL (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) del dicembre 2011, per le annualità 2009 e 2010 e quelli rilevati dall'INPS per l'annualità 2011.

La prima considerazione riguarda l'andamento del tasso di occupazione a livello nazionale dal 2008 al 2011, cioè di quell'indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione occupata sul totale della popolazione in età lavorativa (età 15-64 anni) e che si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione attiva totale.

A partire dal tasso di occupazione nazionale del 2008, gli anni considerati 2009, 2010 e 2011, per effetto della crisi economica, presentano variazioni negative rispettivamente pari a -1,2%, -0,6% e -0,4%.

A livello territoriale, le variazioni negative dei tassi di occupazione in generale negli anni 2009, 2010 e 2011, colpiscono in modo abbastanza uniforme nelle diverse ripartizioni geografiche, anche se c'è da notare che alla riduzione progressiva dell'indicatore nel Nord-Ovest, nel Centro e nel Sud, per tutto il periodo, si accompagna il modesto incremento nel Nord-Est dal 2010 al 2011 (dal 65,8% al 65,9%).

L'incidenza degli apprendisti sul tasso di occupazione								
ripartizione geografica	tasso di occupazione				incidenza % apprendisti			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Nord-Ovest	66,2%	65,1%	64,5%	64,4%	16,7%	16,5%	15,5%	14,5%
Nord-Est	67,9%	66,3%	65,8%	65,9%	19,1%	18,5%	17,7%	16,3%
Centro	62,8%	61,9%	61,5%	60,6%	20,5%	20,1%	18,9%	17,4%
Sud e Isole	46,1%	44,6%	43,9%	43,3%	10,4%	10,2%	9,8%	8,9%
Italia	58,7%	57,5%	56,9%	56,5%	16,1%	15,9%	15,1%	13,9%

Per quanto riguarda in particolare l'incidenza percentuale degli apprendisti sul totale dell'occupazione, raffrontando la dinamica dell'apprendistato negli anni 2009, 2010 e 2011 a partire dal 2008, possiamo rilevare che si registra progressivamente una variazione leggermente negativa nel 2009 (-0,2%), accentuata nel 2010 (-0,8%) e ancora maggiore nel 2011 (-1,2%).

Raffrontando le ultime annualità con quella di partenza, l'incidenza percentuale degli apprendisti per il 2009 rispetto al 2008 mostra variazioni negative identiche per il Nord Ovest e per il Sud (-0,2%), mentre troviamo diminuzioni analoghe per l'Italia Centrale (-0,4%) e per il Nord Est (-0,6%).

Inoltre, l'incidenza percentuale degli apprendisti per il 2010 rispetto al 2008 mostra variazioni negative analoghe per l'Italia Centrale e per il Nord Ovest (-1,6%) e per il Nord Est (-1,4%), mentre nel Mezzogiorno troviamo una diminuzione inferiore (-0,6%).

Infine, l'incidenza percentuale degli apprendisti per il 2011 rispetto al 2008 mostra una variazione consistente al Centro (-3,1%), variazioni negative analoghe per il Nord Ovest (-2,2%) e per il Nord Est (-2,8%), mentre nel Mezzogiorno troviamo una diminuzione inferiore (-1,5%).

4.3. L'andamento dell'apprendistato in Italia dal 2008 al 2011

La comparazione del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Italia, riferito a tutti i settori produttivi, consente l'esame dell'andamento percentuale dell'apprendistato in generale, in valori assoluti (medie annuali) relativamente al periodo dal 2008 al 2011.

L'effetto della crisi economica del Paese, che già aveva iniziato ad interessare i contratti di apprendistato nel corso del 2009 (-7,9%), ha agito anche nel 2010, anno in cui i rapporti di lavoro in apprendistato dichiarati all'INPS hanno subito un'ulteriore flessione (-8,9%), attestandosi ad un numero medio annuo di poco inferiore ai 542.000.

L'andamento dell'apprendistato relativo a tutti i settori economici dal 2008 al 2011							
anno	valori assoluti (medie annuali)				variazioni % su anno precedente		
	2008	2009	2010	2011	2009	2010	2011
TOTALE NAZIONALE	645.385	594.668	541.874	501.844	-7,9%	-8,9%	-7,3%

La variazione si è ancor più inasprita nell'anno successivo: nel 2011 si registra una ulteriore flessione (-7,3%), con un numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato di poco inferiore ai 502.000.

Da notare che la flessione del 2010 è stata superiore, in termini percentuali, dell'1% rispetto a quella dell'anno precedente ma, come si vedrà, diversamente distribuita sul

territorio nazionale, mentre la flessione del 2011 è paragonabile a quella del 2009 (rispettivamente -7,9% e -7,3%).

In termini assoluti, rispetto all'anno precedente, sono venuti a mancare mediamente nel 2009 poco più di 95.000 rapporti di lavoro, nel 2010 più di 50.000 rapporti di lavoro e nel 2011 ben 40.000 rapporti di lavoro.

4.3.1. L'andamento dell'apprendistato per ripartizioni geografiche

In merito all'andamento dell'apprendistato nelle ripartizioni geografiche e alle variazioni intervenute negli anni 2009, 2010 e 2011 rispetto all'anno precedente, i dati mostrano un generale trend negativo in tutte le ripartizioni geografiche, che registra diminuzioni nel numero di rapporti di lavoro in apprendistato nel quadriennio 2008-2011.

Al termine di questo periodo, si nota che la ripartizione Nord-Ovest è quella che ha subito la variazione più consistente: registra infatti la percentuale più alta nella diminuzione del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per l'anno 2010 (-10,1%) e quella più bassa nella diminuzione dei rapporti di lavoro per l'anno 2011 (-6,1%).

Nella media delle variazioni negative si colloca la ripartizione Centro, che ha un'incidenza della variazione sull'anno precedente del -6,0% nel 2009, del -7,4% nel 2010 e del -7,8% nel 2011.

Altrettanto si può dire della ripartizione Nord-Est, che ha un'incidenza della variazione sull'anno precedente del -7,7% nel 2009, del -8,4% nel 2010 e del -7,7% nel 2011.

Rimane il fanalino di coda il Sud, che ha avuto anche la crescita minore, registrando un'incidenza della variazione sull'anno precedente del -10,8% nel 2009, del -9,6% nel 2010 e del -8,3% nel 2011.

Inoltre, questi dati si prestano ad ulteriori osservazioni.

La flessione maggiore delle quattro annualità prese in considerazione è stata quella registrata nel 2010: -8,9% rispetto all'anno precedente. L'area geografica più colpita da questa flessione è stata il Nord Ovest (-10,1%), più alta anche rispetto al Sud (-9,6%) che, invece, era stata la zona più penalizzata nel 2009 (-10,8%).

Per il 2011, il Centro continua ad essere la zona che mantiene una flessione in linea con la media nazionale (-7,8%) e altrettanto dicasi del Nord-Est (-7,7%).

Il Sud, invece, continua a mostrare il divario più accentuato con le altre aree del Paese, nel 2009 (-10,8%), nel 2010 (-9,6%) e nel 2011 (-8,3%).

L'andamento dell'apprendistato per ripartizioni geografiche dal 2008 al 2011							
ripartizioni geografiche	valori assoluti (medie annuali)				variazioni % su anno precedente		
	2008	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Nord-Ovest	190.148	175.737	158.026	148.438	-7,6%	-10,1%	-6,1%
Nord-Est	166.841	153.966	141.016	130.127	-7,7%	-8,4%	-7,7%
Centro	161.363	151.626	140.401	129.404	-6,0%	-7,4%	-7,8%
Sud e Isole	127.033	113.339	102.432	93.875	-10,8%	-9,6%	-8,3%
Italia	645.385	594.668	541.874	501.844	-7,9%	-8,9%	-7,3%

4.3.2. L'andamento dell'apprendistato nelle singole regioni

Le considerazioni fin qui esposte non cambiano sostanzialmente, almeno in termini percentuali, se si considerano le aree geografiche con riferimento alla regione di lavoro.

C'è naturalmente una diversa distribuzione dei valori assoluti dei rapporti di lavoro, da cui è possibile rilevare il trend occupazionale dell'apprendistato nel periodo 2008-2011, illustrato nella tabella seguente, relativamente ai rapporti di lavoro in apprendistato per regione e per ripartizione geografica, tenuto conto dei valori assoluti (medie annuali) e delle variazioni percentuali sull'anno precedente.

L'andamento dell'apprendistato nelle regioni							
regione di lavoro	valori assoluti (medie annuali)				variazioni % su anno precedente		
	2008	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Piemonte	54.460	51.262	46.764	41.371	-5,9%	-8,8%	-11,5%
Valle d'Aosta	1.917	1.841	1.774	1.651	-3,9%	-3,7%	-6,9%
Lombardia	113.550	103.388	90.986	88.800	-8,9%	-12,0%	-2,4%
Trentino A. A.	12.570	11.428	10.688	9.846	-9,1%	-6,5%	-7,8%
Veneto	78.862	73.066	66.814	61.767	-7,3%	-8,6%	-0,5%
Friuli V. G.	13.631	12.347	11.017	9.327	-9,4%	-10,8%	-15,3%
Liguria	20.221	19.246	18.501	16.616	-4,8%	-3,9%	-10,1%
Emilia-Romagna	61.778	57.126	52.497	49.187	-7,5%	-8,1%	-6,3%
Toscana	56.225	52.178	48.290	45.085	-7,2%	-7,5%	-6,6%
Umbria	17.147	16.115	14.839	13.006	-6,0%	-7,9%	-12,3%
Marche	29.782	26.828	24.239	22.495	-9,9%	-9,6%	-7,2%
Lazio	58.209	56.506	53.032	48.818	-2,9%	-6,1%	-7,9%
Abruzzo	13.618	11.374	10.093	8.548	-16,5%	-11,3%	-15,3%
Molise	1.999	1.821	1.595	1.258	-8,9%	-12,4%	-21,1%
Campania	24.320	22.364	19.995	17.613	-8,9%	-12,4%	-11,9%
Puglia	34.348	29.807	26.848	22.320	-13,2%	-9,9%	-16,8%
Basilicata	3.281	2.967	2.842	2.213	-9,6%	-4,2%	-22,1%
Calabria	8.553	8.099	7.647	6.910	-5,3%	-5,6%	-9,6%
Sicilia	28.581	26.567	24.762	21.895	-7,0%	-6,8%	-11,5%
Sardegna	12.332	10.341	8.649	13.118	-16,2%	-16,4%	+51,6%
Italia	645.385	594.668	541.874	501.844	-7,9%	-8,9%	-7,3%

Comparando i dati regionali, da questa tavola si rileva come quello che era stato il trend negativo più elevato dell'apprendistato, relativamente alle medie annuali dei valori assoluti, nel 2010 (-16,4%), registrato nella regione Sardegna, diventa nel 2011 la variazione in assoluto migliore di tutte le regioni italiane (+ 51,6%).

La Sardegna, infatti, vede la riduzione di quasi il 30% il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel triennio 2008-2010 (da 12.332 contratti di apprendistato nel 2008 a

8.649 contratti di apprendistato nel 2010) e l'aumento del 35,2% del numero medio di rapporti di lavoro nel 2011 (da 8.649 contratti di apprendistato nel 2010 a 13.118 contratti di apprendistato nel 2011).

Le osservazioni riferite alla fine del 2010, mostravano il -12,0% della Lombardia, che si traduceva in circa 22.500 rapporti di lavoro persi, ridotto ad "appena" il -2,4% nel 2011. La Lombardia, peraltro, è la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti, con 90.986 contratti di apprendistato nel 2010 e 88.800 nel 2011.

Per il 2010 si può dire che Veneto, Lazio ed Emilia Romagna sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (rispettivamente il 12,3%, il 9,8% ed il 9,7%), seguite da Toscana (8,9%) e Piemonte (8,6%). In sostanza queste sei Regioni raccolgono oltre i 2/3 dei rapporti di lavoro in apprendistato del 2010.

Per il 2011, invece, si osserva che le Regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato risultano essere, oltre alla Lombardia di cui si è già detto, Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana e Lazio (rispettivamente con 41.371, 61.767, 49.187, 45.085, 48.818 rapporti di lavoro).

Per quanto riguarda le variazioni negative registrate nel 2011 rispetto all'anno precedente, le peggiori sono riportate dalla Basilicata (-22,1%) e da Molise (-21,1%).

5. DATI STATISTICI SULL'APPRENDISTATO NEL TURISMO NEL PERIODO 2009-2012

5.1. L'apprendistato in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012

I dati sull'apprendistato desunti dal data-base dell'INPS, integrati da quelli del monitoraggio effettuato dalla Fipe/Federalberghi, consentono di evidenziare le pesanti ricadute, anche in termini occupazionali, della recessione che ha colpito l'intera economia e il settore turistico a partire dal periodo 2009-2010.

Il numero di lavoratori dipendenti del settore è rimasto, alla fine di questo biennio (926.230 unità), sostanzialmente invariato rispetto al 2008 (923.450 occupati), con uno scarto dello 0,6% a fronte di un incremento, nel biennio precedente la crisi, di ben il 20%.

In generale, il settore del turismo (alberghi, motel, campeggi, bar, ristoranti, stabilimenti balneari e termali, agenzie di viaggi e parchi divertimento) nel 2010 conta complessivamente, in media d'anno, poco più di 926.000 lavoratori dipendenti e più di 166.000 aziende con almeno un dipendente.

Un risultato da collegare quasi totalmente alla crescita del numero delle aziende, piuttosto che all'allargamento della base occupazionale di quelle già presenti sul mercato. Infatti, in questo arco di tempo, il numero delle aziende passa da 160.000 a 166.000 (cifre arrotondate per difetto), con un incremento del 3,9%.

Per quanto riguarda in particolare l'apprendistato, in generale si può dire che l'analisi dei dati sull'occupazione dal 2009 al 2012, tenuto conto sia delle rilevazioni dell'INPS che delle valutazioni fatte dall'ISTAT, ci dice che in Italia, ogni anno, poco meno di 62.000 apprendisti, in media d'anno, prestano la propria opera all'interno delle imprese turistiche,

In particolare, gli apprendisti sono 61.922 nel 2009. Il numero scende nei due anni successivi a 61.513 (nel 2010) e 60.199 (nel 2011), per poi risalire a 61.782 (nel 2012).

É un valore importante che, tuttavia, rappresenta meno del 7% del totale dell'occupazione dipendente del settore.

L'apprendistato in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012				
<i>anni</i>	2009	2010	2011	2012
TOTALE NAZIONALE	61.922	61.513	60.199	61.782

I dati rilevati nel corso degli anni dal 2009 al 2012, riferiti alle assunzioni previste dalle imprese del turismo, fanno pensare che lo strumento dell'apprendistato sia fortemente sottoutilizzato.

Infatti, per quanto riguarda il solo anno 2011, secondo EBNT e Federalberghi, sono circa 20.000 i fabbisogni di figure professionali specializzate (barman, cuochi, pasticceri, pizzaioli) dichiarati dalle imprese nel corso dell'anno e non del tutto soddisfatti.

E ciò nonostante che sia le imprese, sia i giovani in cerca di prima occupazione continuano ad essere interessati all'apprendistato: le prime per gli incentivi economici che l'istituto offre, i secondi per l'opportunità di essere inseriti in un percorso di apprendimento sul campo, che consenta loro di integrare le conoscenze acquisite durante il percorso scolastico tradizionale con la sperimentazione e l'acquisizione di competenze pratiche ed operative.

Da questo punto di vista gli spazi per un maggiore ricorso al contratto di apprendistato sembrerebbero ben più ampi di quanto realmente i dati registrano.

5.2. Apprendisti e occupati in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012

Per quanto riguarda in particolare l'incidenza percentuale degli apprendisti sul totale dell'occupazione, raffrontando la dinamica dell'apprendistato per gli anni 2009, 2010, 2011

e 2012, possiamo rilevare che si registra progressivamente una variazione negativa per tutto il periodo, con una costante differenza rispetto all'anno precedente: -0,19 nel 2010, accentuata nel 2011 (-0,34) e continuata nel 2012 (-0,08).

Rapporto tra apprendisti e occupati in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012				
<i>totale categorie</i>	valori assoluti (medie annuali)			
	2009	2010	2011	2012
TOTALE OCCUPATI	975.209	998.721	1.032.324	1.076.944
TOTALE APPRENDISTI	61.922	61.513	60.199	61.782
% apprendisti nel turismo	6,34%	6,15%	5,81%	5,73%
differenza rispetto all'anno precedente		-0,19	-0,34	-0,08

Come si rileva dal prospetto, dove la voce "occupati" riguarda tutti i profili (operai, impiegati, dirigenti e apprendisti) nell'anno di riferimento (medie annuali) del settore turismo e la voce "apprendisti" si riferisce solo a questa categoria per tutti e quattro i comparti contrattuali.

5.3. L'andamento dell'apprendistato nel turismo dal 2009 al 2012

Gli anni tra il 2009 e il 2011 segnano un decremento costante del numero di apprendisti, a livello nazionale, nel settore del turismo, rispettivamente di -0,66% (nel 2010) e -2,13% (nel 2011), con una ripresa nel 2012 del +2,62%.

Andamento dell'occupazione in Italia nel settore turismo dal 2009 al 2012							
<i>categorie</i>	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<i>OCCUPATI IN GENERALE NEL TURISMO</i>	<i>975.209</i>	<i>998.721</i>	<i>1.032.324</i>	<i>1.076.944</i>	<i>+2,41%</i>	<i>+3,36%</i>	<i>+4,32%</i>
<i>APPRENDISTI NEL TURISMO</i>	<i>61.922</i>	<i>61.513</i>	<i>60.199</i>	<i>61.782</i>	<i>-0,66%</i>	<i>-2,13%</i>	<i>+2,62%</i>

A fronte di un incremento costante dell'occupazione in generale nel settore: +2,41% (nel 2010), +3,36% (nel 2011) e +4,32% (nel 2012).

La considerazione che viene da fare è che questi dati sull'occupazione generale nel settore del turismo sono in controtendenza rispetto all'andamento del tasso di occupazione a livello nazionale dal 2008 al 2011.

Il tasso di occupazione è quell'indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione occupata sul totale della popolazione in età lavorativa (età 15-64 anni) e che si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione attiva totale.

Infatti, a partire dal tasso di occupazione nazionale del 2008, gli anni successivi (2009, 2010 e 2011), per effetto della crisi economica, presentano variazioni negative rispettivamente pari a -1,2% (nel 2009), -0,6% (nel 2010) e -0,4% (nel 2011).

Come dire, mentre l'occupazione complessiva diminuisce, quella nel settore del turismo aumenta.

5.4. La dinamica dell'apprendistato nelle quattro ripartizioni geografiche: analisi del periodo 2009-2012

L'andamento dell'apprendistato nelle quattro ripartizioni geografiche italiane (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole) è stato rilevato sulla base della aggregazione dei dati INPS, calcolati sul numero di apprendisti per ogni provincia italiana, relativamente al periodo dal 2009 al 2012.

Le ripartizioni geografiche prese in considerazione comprendono le seguenti regioni: Nord-Ovest (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria), Nord-Est (Trentino A.A., Veneto, Friuli Venezia G., Emilia Romagna), Centro (Toscana, Umbria, Marche, Lazio), Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).

Raffrontando le annualità successive a quella di partenza (cioè al 2009), l'incidenza percentuale degli apprendisti mostra, per la ripartizione Nord-Ovest, dopo una crescita del +5,03% nel 2010, crescenti variazioni negative soprattutto negli anni 2011 (-4,28%) e 2012 (-0,33%).

Nelle altre tre ripartizioni troviamo diminuzioni costanti per tutto il 2010: per il Nord-Est (-3,36%), per il Centro (-2,24%) e per il Sud e Isole (-4,91%).

L'incidenza negativa si ripete per tutte le aree per tutto il 2011: per il Nord-Ovest (-4,28%), per il Nord-Est (-1,23%), per il Centro (-1,26%) e per il Sud e Isole (-0,04%).

Nel 2012, invece, si verifica una inversione di rotta. L'incidenza percentuale degli apprendisti per il 2012 vede una variazione positiva per tre ripartizioni: Nord-Est (+3,56%), Centro (+2,01%) e Sud e Isole (+8,40%), dopo la flessione comune alle tre aree registrata negli anni 2010 e 2011.

Inoltre, questi dati si prestano ad ulteriori osservazioni. Quello che era il fanalino di coda, il Sud, che aveva avuto la crescita minore nel 2009 (10.074 apprendisti), registra l'incidenza maggiore della variazione nel 2012 sull'anno precedente (2011) del +8,40%, che lo vede in testa nella ripresa dell'occupazione rispetto alle altre tre ripartizioni.

La dinamica dell'apprendistato nel settore turismo per ripartizioni geografiche dal 2009 al 2012

ripartizione geografica	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<i>Totale Nord-Ovest</i>	19449	20429	19554	19489	+5,03%	-4,28%	-0,33%
<i>Totale Nord-Est</i>	14933	14431	14253	14761	-3,36%	-1,23%	+3,56%
<i>Totale Centro</i>	17466	17074	16858	17197	-2,24%	-1,26%	+2,01%
<i>Totale Sud e Isole</i>	10074	9579	9534	10335	-4,91%	-0,04%	+8,40%
TOTALE NAZIONALE	61.922	61.513	60.199	61.782	-0,66%	-2,13%	+2,62%

Viceversa, la ripartizione Nord-Ovest, che pure presenta variazioni percentuali negative per gli anni 2011 (-4,28%) e 2012 (-0,33%), registra il maggior numero assoluto di apprendisti in tutte e quattro gli anni: 2009 (19.449), 2010 (20.429), 2011 (19.554) e 2012 (19.489).

5.5. L'andamento dell'apprendistato nelle regioni: analisi del periodo 2009-2012

Proseguendo l'esame dell'evoluzione dell'apprendistato in Italia, viene analizzata la dinamica rilevata nel periodo 2009-2012 relativamente alle 20 regioni italiane.

C'è naturalmente una diversa distribuzione dei valori assoluti dei rapporti di apprendistato per regione, da cui è possibile rilevare il trend occupazionale nel periodo 2008-2012, illustrato nelle tabelle che seguono.

Ne consegue che le considerazioni fin qui esposte per le ripartizioni geografiche rendono disomogenee tali aree, in quanto al loro interno troviamo singole regioni con variazioni percentuali positive e altre con variazioni negative.

Si rende perciò necessario disaggregare l'elenco delle regioni in due sottogruppi: uno che mostra un incremento percentuale e un altro che mostra un decremento percentuale, negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012.

5.5.1. La dinamica nelle regioni con incremento percentuale nel periodo 2009-2012

Le regioni che mostrano un incremento degli apprendisti del settore turismo nel periodo 2009-2012 sono complessivamente nove: il Piemonte e la Valle d'Aosta (nel Nord-Ovest), il Veneto e l'Emilia-Romagna (nel Nord-Est), il Lazio (nel Centro), la Campania, la Basilicata, la Calabria e la Sicilia (nel Sud).

Come considerazione generale, esaminando i dati relativi all'arco dei quattro anni 2009-2012, le regioni dove l'incremento degli apprendisti è assolutamente superiore a tutte le medie nazionali, si trovano nell'anno 2012 e sono quelle del Sud: la Campania (+29,20%), la Basilicata (+21,53%), la Calabria (+19,34%) e la Sicilia (+9,96%).

La dinamica dell'apprendistato nel settore turismo nelle regioni italiane con generale incremento percentuale dal 2009 al 2012							
regioni	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
NORD-OVEST							
<i>Piemonte</i>	6042	7660	7304	7112	+26,77%	-4,64%	-2,62%
<i>Valle d'Aosta</i>	388	402	424	418	+3,60%	+5,47%	-1,41%
NORD-EST							
<i>Veneto</i>	6148	6197	6059	6294	+0,79%	-2,22	+3,87%
<i>Emilia-Romagna</i>	5891	5510	5648	5985	-6,46%	+2,50%	+5,96%
CENTRO							
<i>Lazio</i>	7165	6929	6879	7423	-3,29%	-0,72%	+7,90%
SUD E ISOLE							
<i>Campania</i>	2016	1852	1962	2535	-8,13%	+5,93%	+29,20%
<i>Basilicata</i>	202	197	209	254	-2,47%	+6,09%	+21,53%
<i>Calabria</i>	778	778	853	1018	0,00%	+9,64%	+19,34%
<i>Sicilia</i>	2439	2552	2588	2846	+4,63%	+1,41%	+9,96%

Per quanto riguarda le altre due annualità, in particolare, nel 2010 registra un trend di incremento occupazionale degli apprendisti nel Piemonte (+26,77%), nella Valle d'Aosta (+3,60%), nel Veneto (+0,79%) e nella Sicilia (+4,63%).

Nel 2011 continuano a mantenere tale dinamica positiva la Valle d'Aosta (+5,47%) e la Sicilia (+1,41%). Nello stesso anno ad esse si aggiungono anche l'Emilia Romagna

(+2,50%) e tre regioni del Sud: la Campania (+5,93%), la Basilicata (+6,09%) e la Calabria (+9,64%).

Infine, nel 2012, escluse le regioni nel Nord-Ovest, che hanno una variazione negativa sull'anno precedente, tutte le altre mostrano una dinamica maggiorata: nel Nord-Est il Veneto (+3,87%) e l'Emilia-Romagna (+5,96%); nel Centro il Lazio (+7,90%); nel Sud la Campania (+29,20%), la Basilicata (+21,53%), la Calabria (+19,34%) e la Sicilia (+9,96%).

5.5.2. La dinamica nelle regioni con decremento percentuale nel periodo 2009-2012

Le regioni che mostrano una dinamica negativa degli apprendisti del settore turismo nel periodo 2009-2012 sono: la Lombardia e la Liguria (nel Nord-Ovest), il Trentino A.A. e il Friuli V.G. (nel Nord-Est), la Toscana, l'Umbria e le Marche, (nel Centro), l'Abruzzo, il Molise, la Puglia e la Sardegna, (nel Sud).

Quasi tutte queste regioni mostrano un decremento degli apprendisti assolutamente costante nel corso degli anni 2009, 2010, 2011 e 2012.

La dinamica dell'apprendistato nel settore turismo nelle regioni italiane con generale decremento percentuale dal 2009 al 2012							
regioni	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
NORD-OVEST							
<i>Lombardia</i>	10018	9417	8967	9115	-5,99%	-4,77%	+1,65
<i>Liguria</i>	3001	2950	2859	2844	-1,69%	-3,08	-0,52%
NORD-EST							
<i>Trentino A. A.</i>	1375	1331	1339	1312	-3,20%	+0,60%	-2,01%
<i>Friuli V. G.</i>	1519	1393	1207	1170	-8,29%	-13,35%	-3,06%
CENTRO							
<i>Toscana</i>	6272	6228	6125	6062	-0,70%	-1,65%	-1,02%
<i>Umbria</i>	1576	1585	1604	1579	-0,57%	+1,98%	-1,55%
<i>Marche</i>	2453	2332	2250	2133	-4,93%	-3,51%	-5,20%
SUD E ISOLE							
<i>Abruzzo</i>	1028	935	876	872	-9,04%	-6,31%	-0,45%
<i>Molise</i>	160	131	111	105	-18,12%	-15,26%	-5,40
<i>Puglia</i>	2628	2377	2246	2188	-2,47%	-5,51%	-2,58%
<i>Sardegna</i>	823	757	689	517	-8,01%	-8,98%	-24,96%

In particolare, quella che nel 2010 registra il trend occupazionale più negativo degli apprendisti è la regione del Molise (-18,12%).

Variazioni negative rispetto all'anno precedente, sempre nel 2010, mostrano anche la Lombardia (-5,99%), la Liguria (-1,69%), il Trentino A.A. (-3,20%), il Friuli V.G. (-8,29%), la Toscana (-0,70%), l'Umbria (-0,57%), le Marche (-4,93%), l'Abruzzo (-9,04%), la Puglia (-2,47%) e la Sardegna (-8,01%).

Nel 2011 si registra la peggiore dinamica nel Friuli V.G. (-13,35%), nel Molise (-15,26%) e nella Sardegna (-8,98%).

Ma variazioni negative rispetto all'anno precedente, sempre per il 2011, si rilevano anche in Lombardia (-4,77%), Liguria (-3,08%), Toscana (-1,65%), Marche (-3,51%), Abruzzo (-6,31%) e Puglia (-5,51%).

Nell'anno 2012, esclusa la Lombardia, che mostra un +1,65%, tutte le altre regioni mostrano una dinamica negativa. In particolare si segnalano: la Sardegna (-24,96%), il Molise (-5,40%) e le Marche (-5,20%).

Ma hanno variazioni negative, per completare il quadro del 2012, anche la Liguria (-0,52%), il Trentino A.A. (-2,01%), il Friuli V.G. (-3,06%), la Toscana (-1,02%), l'Umbria (-1,55%), l'Abruzzo (-0,45%) e la Puglia (-2,58%).

5.6. L'andamento dell'apprendistato nelle province: analisi del periodo 2009-2012

Anche l'esame dell'evoluzione dell'apprendistato nelle province italiane nel periodo 2009-2012 mostra una diversa distribuzione dei rapporti di apprendistato per provincia, che rivela i diversi trend occupazionali illustrati nelle tabelle che seguono.

Si evidenziano pertanto difformità da provincia a provincia, che mostrano alcune situazioni con variazioni percentuali positive, altre con variazioni negative ed altre ancora sostanzialmente invariate.

Anche in questo caso si rende, perciò, necessario procedere all'analisi del periodo 2009-2012, disaggregando l'elenco delle province in tre sottogruppi: uno che mostra un incremento percentuale, un altro che mostra un decremento percentuale e un altro ancora che registra un dato invariato.

5.6.1. La dinamica nelle province con incremento percentuale nel periodo 2009-2012

In generale, considerando tutto l'arco del quadriennio 2009-2012, le province dove l'incremento degli apprendisti del settore turismo è assolutamente superiore a tutte le medie nazionali, superando la soglia del +20%, sono quelle di Biella (+42,85% nel 2011 e +20,90% nel 2012), Cremona (+20,60% nel 2011), Caserta (+26,11% nel 2012), Napoli (+39,54% nel 2012) e Salerno (+30,28% nel 2012).

Le altre province in cui l'incremento degli apprendisti è stato comunque consistente, superando la soglia del 10%, sempre complessivamente per tutto l'arco del periodo considerato, sono quelle di Bologna (+10,79% nel 2012), Modena (+17,19% nel 2012), Parma (+13,86% nel 2012), Piacenza (+10,16% nel 2011), Rimini (+10,71% nel 2011), Prato (+19,61% nel 2010), L'Aquila (+16,11% nel 2012), Taranto (+11,81% nel 2012), Benevento (+13,12% nel 2012) e Siracusa (+14,84% nel 2010).

Inoltre, per quanto riguarda le singole annualità, è interessante notare gli incrementi percentuali contenuti tra il +5% e il +10%.

Per il 2010, si registrano tali incrementi per le province di: Venezia (+7,83%), Rimini (+5,22%), Rieti (+8,51%), L'Aquila (+7,53%) e Caserta (+6,46%).

Per quanto riguarda l'anno 2011 sono da segnalare: Aosta (+5,47%), Asti (+8,42%), Como (+10,00%), Venezia (+4,32%), Gorizia (+9,09%), Modena (+7,07%), Napoli (+9,79%), Salerno (+7,16%), Taranto (+8,37%) e Matera (+7,60%).

Infine, nel 2012 mantengono la situazione di incremento tra il +5% e il +10%, mostrando una complessiva dinamica positiva, le province di: Como (+6,61%), Cremona (+6,53%),

Venezia (+8,34%), Vicenza (+9,22%), Piacenza (+5,00%), Firenze (+5,14%), Siena (+6,50%), Roma (+6,51%) e Matera (+8,08%).

La dinamica dell'apprendistato nel settore turismo nelle province italiane con generale incremento percentuale dal 2009 al 2012							
province	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Piemonte							
BIELLA	104	77	110	133	-25,96%	+42,85	+20,90
ASTI	181	178	193	191	-1,65%	+8,42%	-1,03%
Valle d'Aosta							
AOSTA	388	402	424	418	+3,60%	+5,47%	-1,41%
Lombardia							
COMO	827	660	726	774	-20,19	+10,00	+6,61
CREMONA	171	165	199	212	-3,50	+20,60	+6,53
MILANO	4071	4138	4107	4230	+1,64	-0,74	+1,43%
Liguria							
LA SPEZIA	379	369	370	386	-0,27	+0,27	+4,32%
Trentino-Alto Adige							
BOLZANO	529	541	527	528	+2,26%	-2,58%	+2,08%
Veneto							
VENEZIA	1545	1666	1738	1883	+7,83%	+4,32%	+8,34%
VERONA	1318	1329	1296	1328	+0,83%	-2,48%	+2,46%
VICENZA	789	812	779	841	+2,91%	-4,06%	+9,22%
Friuli-Venezia Giulia							
GORIZIA	136	121	132	132	-11,02%	+9,09%	0,00%
Emilia-Romagna							
BOLOGNA	1177	1147	1149	1273	-2,54	+0,17%	+10,79%
MODENA	911	576	611	716	-36,77	+6,07	+17,18%
PARMA	447	428	440	501	-4,25%	+2,80%	+13,86%
PIACENZA	237	236	260	273	-0,42%	+10,16	+5,00%
RAVENNA	792	756	758	771	-4,54%	+0,26%	+1,71%
REGGIO EMILIA	389	351	329	373	-9,76	-6,26%	+13,37%
RIMINI	976	1027	1137	1128	+5,22%	+10,71%	-0,79%

Toscana							
FIRENZE	1728	1713	1709	1797	-0,86%	-0,23%	+5,14%
PISTOIA	399	371	361	375	-7,01%	-2,69%	+3,87%
PRATO	311	372	388	379	+19,61%	+4,30%	-2,31%
SIENA	410	410	400	426	0,00%	-2,43%	+6,50%
Umbria							
PERUGIA	1205	1208	1228	1221	+0,24%	+1,65%	-0,57%
Lazio							
FROSINONE	276	271	279	319	-1,81%	+2,95%	+14,33%
LATINA	403	407	407	427	+0,99%	0,00%	+4,91%
RIETI	141	153	157	188	+8,51%	+2,61%	+19,74
ROMA	5886	5674	5602	6079	-3,60%	-1,26%	+8,51%
Abruzzo							
L'AQUILA	146	157	180	209	+7,53%	+14,64%	+16,11%
PESCARA	127	105	98	111	-17,32%	-6,66%	+13,27%
Campania							
BENEVENTO	172	160	160	181	-6,97%	0,00%	+13,12%
CASERTA	294	313	314	396	+6,46%	+0,31%	+26,11%
NAPOLI	767	684	751	1048	-10,82%	+9,79%	+39,54%
SALERNO	570	530	568	740	-7,01%	+7,16%	+30,28%
Puglia							
TARANTO	235	203	220	246	-13,61%	+8,37%	+11,81%
Basilicata							
MATERA	98	92	99	107	-6,12%	+7,60%	+8,08%
Sicilia							
SIRACUSA	283	325	303	309	+14,84%	-6,76%	+1,98%

Alla luce dei dati rilevati, si può concludere che la dinamica dell'incremento percentuale di apprendisti del settore turismo nelle province italiane dove si registra maggiormente uno sviluppo positivo, mostra un trend complessivo di crescita, a partire dal biennio 2008-2009, man mano che ci si avvicina al 2012.

5.6.2. La dinamica nelle province con decremento percentuale nel periodo 2009-2012

Le province nelle quali la decrescita degli apprendisti del settore turismo, complessivamente per tutto l'arco del periodo considerato, è assolutamente superiore a tutte le medie nazionali, scendendo sotto la soglia del -20%, sono quelle di Novara (-22,55% nel 2012), Terni (-49,19% nel 2010), Macerata (-49,17% nel 2010), Avellino (-22,52% nel 2010), Isernia (-21,58% nel 2010), e Vibo Valentia (-50,00% nel 2010).

Le altre province in cui la riduzione degli apprendisti è stata più forte, scendendo sotto la soglia del -10%, sempre nel quadriennio 2009-2012, sono quelle di Trieste (-12,15% nel 2011), Novara (-11,60% nel 2010 e -10,44% nel 2011), Vercelli (-11,33% nel 2011), Bergamo (-12,97% nel 2010), Rovigo (-15,05%), Brescia (-12,47% nel 2011), Lecco (-11,90% nel 2011), Lodi (-11,27% nel 2011), Mantova (-12,88% nel 2010 e -13,26% nel 2011), Varese (-15,37% nel 2010 e -13,22% nel 2011), Pordenone (-10,37% nel 2012), Teramo (-10,33% nel 2010, -12,60% nel 2011 e -17,79% nel 2012), Chieti (-11,50% nel 2010), Bari (-10,50% nel 2010), Brindisi (-15,83% nel 2010, -11,88% nel 2011 e -10,11% nel 2012) e Sassari (-19,11% nel 2010 e -18,56% nel 2011).

Inoltre, per quanto riguarda le singole annualità, vengono evidenziati i decrementi percentuali contenuti tra il -5% e il -10%.

Per il 2010, si registrano tali decrementi per le province di: Vercelli (-6,25%), Brescia (-8,74%), Lecco (-7,48%), Trento (6,61%), Udine (-8,09%), Ascoli Piceno (-7,11%), Pesaro (-8,81%), Viterbo (-7,62%) e Caltanissetta (-5,88%).

Ancora, per quanto riguarda l'anno 2011 sono da segnalare: Torino (-7,33%), Bergamo (-9,47%), Monza (-8,21%), Pavia (-9,52%), Sondrio (-7,56%), Treviso (-6,47%), Imperia (-6,93%), Padova (-5,32%), Grosseto (-6,62%), Chieti (-9,33%), Massa Carrara (-6,07%), Lecce (-5,00%), Vibo Valentia (-5,26%), Caltanissetta (-5,00%) e Cagliari (-8,94%).

Infine, nel 2012 mantengono la dinamica negativa tra il -5% e il -10%, mostrando una complessiva dinamica inferiore rispetto al biennio precedente: Vercelli (-8,27%), Arezzo (-7,96%), Grosseto (-8,70%), Lucca (-7,09%), Viterbo (-5,52%), Isernia (-7,89%) e Lecce (-8,50%).

La dinamica dell'apprendistato nel settore turismo nelle province italiane con generale decremento percentuale dal 2009 al 2012

province	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<i>Piemonte</i>							
ALESSANDRIA	464	422	373	385	-9,05%	-1,61%	+3,21%
CUNEO	727	708	684	694	-2,61%	-3,38%	+1,46%
NOVARA	1137	1005	900	697	-11,60%	-10,44%	-22,55%
TORINO	3076	2916	2702	2688	5,20%	-7,33%	-0,51%
VERCELLI	160	150	133	122	-6,25%	-11,33%	-8,27%
VERBANIA	193	194	198	190	+0,51%	+2,06%	-4,04%
<i>Lombardia</i>							
BERGAMO	994	865	783	801	-12,97%	-9,47%	+2,29%
BRESCIA	1361	1242	1087	1077	-8,74%	-12,47%	-0,91%
LECCO	227	210	185	184	-7,48%	-11,90%	-0,54%
LODI	166	133	118	113	-19,87%	-11,27%	-4,23%
MANTOVA	225	196	170	173	-12,88%	-13,26%	+1,76%
MONZA	486	487	447	453	+0,20%	-8,21%	+1,34%
PAVIA	460	397	323	321	-13,69%	-9,52%	-0,61%
SONDRIO	360	357	330	308	-0,83%	-7,56%	-6,66%
VARESE	670	567	492	469	-15,37%	-13,22%	-4,67%
<i>Liguria</i>							
GENOVA	1532	1475	1443	1423	-3,72%	-2,16%	-1,38%
IMPERIA	644	663	617	608	+2,95%	-6,93%	-1,45%
SAVONA	446	443	429	427	-0,67%	-3,16%	-0,46%
<i>Trentino-Alto Adige</i>							
TRENTO	846	790	812	784	-6,61%	+2,78%	-3,44%
<i>Veneto</i>							
BELLUNO	216	208	203	192	-3,70%	-2,40%	-5,41%
PADOVA	1043	1032	977	962	-1,05%	-5,32%	-1,53%
ROVIGO	299	254	238	247	-15,05%	-6,29%	+3,34%
TREVISO	938	896	838	841	-4,47%	-6,47%	+0,35%
<i>Friuli-Venezia Giulia</i>							
PORDENONE	245	239	241	216	-2,44%	+0,83%	-10,37%

TRIESTE	372	329	289	299	+0,61%	-12,15%	+3,46%
UDINE	766	704	677	655	-8,09%	-3,83%	-3,24%
Emilia-Romagna							
FORLÌ'-CESENA	670	686	661	653	+2,38%	-3,64%	-1,21%
FERRARA	292	303	303	297	+3,76%	0,00%	-1,98%
Toscana							
AREZZO	348	337	314	289	-3,16%	-3,85%	-7,96%
GROSSETO	341	332	310	283	-2,63%	-6,62%	-8,70%
LIVORNO	723	701	704	675	-3,04%	+0,42%	-4,11%
LUCCA	935	941	902	838	+0,64%	-4,14%	-7,09%
MASSA-CARRARA	413	395	371	364	-4,35%	-6,07%	-1,88%
PISA	664	656	666	636	-1,20%	+1,52%	-4,50%
Umbria							
TERNI	371	377	376	358	-49,19%	-0,26%	-4,78%
Marche							
ANCONA	742	753	736	734	+1,48%	-2,25%	-0,27%
ASCOLI PICENO	590	548	494	367	-7,11%	-1,89%	-25,70
MACERATA	395	369	362	374	-49,17%	-1,89%	+3,31%
PESARO	726	662	658	658	-8,81%	-0,60%	0,00%
Lazio							
VITERBO	459	424	434	410	-7,62%	+2,35%	-5,52%
Abruzzo							
CHIETI	339	300	272	284	-11,50%	-9,33%	+3,67%
TERAMO	416	373	326	268	-10,33%	-12,60%	-17,79%
Molise							
CAMPOBASSO	109	92	73	70	-15,59%	-20,65%	-4,10%
ISERNIA	51	39	38	35	-21,58%	-2,56%	-7,89%
Campania							
AVELLINO	213	165	169	170	-22,52%	+2,42%	+0,59%
Puglia							
BARI	914	818	779	773	-10,50%	-4,76%	-0,77%
BRINDISI	360	303	267	240	-15,83%	-11,88%	-10,11%
LECCE	533	520	494	452	-2,43%	-5,00%	-8,50%
Calabria							

VIBO VALENTIA	60	57	54	47	-50,00%	-5,26%	-12,96%
Sicilia							
CALTANISSETTA	85	80	76	84	-5,88%	-5,00%	+10,52%
Sardegna							
CAGLIARI	163	190	173	166	+16,56%	-8,94%	-4,04%
SASSARI	293	237	193	186	-19,11%	-18,56%	-3,62%

Tenuto conto dei dati analizzati, si può concludere che, anche se le provincie italiane appena esaminate mostrano una dinamica di decrescita percentuale di apprendisti del settore turismo, la stessa si riduce, però, a partire dal biennio 2008-2009, man mano che ci si avvicina al 2012.

5.7. La dinamica dell'apprendistato nei quattro comparti del settore turismo: analisi del periodo 2009-2012

La suddivisione delle strutture e dei servizi tra i comparti del turismo risponde alla ripartizione prevista nei contratti collettivi di lavoro (CCNL 20 febbraio 2010 e CCNL 19 luglio 2003).

La contrattazione prevede quattro comparti:

1. Servizi ricettivi (aziende alberghiere, alberghi, motel);
2. Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta (campeggi, ostelli della gioventù, villaggi turistici, agriturismi, rifugi di montagna);
3. Pubblici esercizi (ristoranti, gelaterie e pasticcerie con somministrazione, pizzerie, bar, caffetterie, somministrazione bevande, mense, catering);
4. Servizi di intermediazione (imprese di viaggio e turismo, agenzie di viaggio e turismo, tour operators, attività degli operatori turistici, guide, accompagnatori turistici).

I dati sull'occupazione degli apprendisti nel settore del turismo vanno letti comparativamente ai dati settoriali dei quattro comparti, per quanto riguarda sia le aziende, sia i lavoratori impiegati.

Dei 923.450 lavoratori dipendenti del settore del turismo in Italia nell'anno 2008, se si esamina la loro distribuzione nei quattro comparti d'attività, risulta che il maggior numero di lavoratori è occupato, coerentemente con la densità delle imprese, presso i pubblici esercizi, con una media annua di 637.796 unità, pari al 69% del totale nazionale.

Segue il comparto dei servizi ricettivi, dove i lavoratori occupati sono in media d'anno 240.571, pari al 26,1% del totale.

L'intermediazione, invece, registra 36.257 dipendenti, il 3,9% del totale, mentre negli stabilimenti termali la media dei dipendenti è pari a 8.826 unità, corrispondenti all'1% del totale nazionale.

Quanto ai dati sulla distribuzione dei soli apprendisti del settore del turismo nei quattro comparti d'attività, emerge come sul totale dei 923.450 lavoratori dipendenti, nell'anno 2008 gli apprendisti risultano essere, mediamente, 62.316.

Di essi, quasi l'82% è occupato nei pubblici esercizi, pari a 51.079 unità, mentre nei servizi ricettivi se ne contano, sempre in media d'anno, 7.786 unità pari al 12,49% del totale del settore.

L'utilizzo di apprendisti è molto diffuso nelle agenzie di viaggio, dove i dipendenti assunti con questa qualifica hanno costituito nel 2008 il 5,45% della forza lavoro dipendente, pari in valore medio a 3.395 unità.

Modesta, infine, la presenza di apprendisti negli stabilimenti termali: solo 57 lavoratori pari allo 0,09% del totale.

Nel 2008, relativamente alle aziende, si nota che oltre l'80% delle aziende turistiche che occupano lavoratori dipendenti, pari in valore assoluto a più di 127.000 unità, appartengono al comparto del pubblico esercizio (bar, ristoranti, mense, discoteche, stabilimenti balneari), il 14,7% (pari a 23.194 unità) sono del comparto ricettivo (strutture alberghiere), mentre il residuale 4,6% va suddiviso tra agenzie di viaggi e d'intermediazione e stabilimenti termali.

Analizzando i dati dell'INPS tratti dagli archivi delle denunce retributive mensili (Emens), per le annualità dal 2009 al 2012, si rileva la distribuzione percentuale degli apprendisti e la dinamica dell'apprendistato nei quattro comparti del settore turismo.

Distribuzione percentuale degli apprendisti in Italia nei quattro comparti del settore turismo dal 2009 al 2012								
<i>comparti</i>	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
1. Servizi ricettivi	7167	11,57%	6665	10,83%	6159	10,23%	5948	9,62%
2. Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta	894	1,44%	1775	2,88%	1799	2,98%	1941	3,14%
3. Pubblici esercizi	50766	81,98%	50789	82,56%	50028	83,10%	51676	83,64%
4. Servizi di intermediazione	3095	4,99%	2284	3,71%	2213	3,67%	2217	3,58%
TOTALE NAZIONALE	61.922	100	61.513	100	60.199	100	61.782	100

Diversa appare essere la collocazione degli apprendisti nell'ambito dei quattro comparti di attività.

La parte del leone la fanno i pubblici esercizi, con una percentuale che aumenta costantemente nel corso degli anni: dall'81,98% (nel 2009) fino all'83,64% (nel 2012).

I complessi turistico-ricettivi all'aria aperta rappresentano invece la parte minore dell'occupazione, seppur con un costante aumento del numero degli apprendisti: 1,44% (nel 2009), 2,88% (nel 2010), 2,98% (nel 2011), 3,14% (nel 2012).

Diversamente, i servizi di intermediazione evidenziano un decremento percentuale che diminuisce negli anni: dal 4,99% del 2009 fino al 3,58% del 2012.

I dati registrano un vero e proprio trend negativo per i servizi ricettivi: 11,57% (nel 2009), 10,83% (nel 2010), 10,23% (nel 2011), 9,62% (nel 2012).

Esaminando le variazioni percentuali intervenute negli anni 2010, 2011 e 2012, in confronto con il rispettivo anno precedente, i dati statistici mostrano la dinamica dell'occupazione degli apprendisti, comparativamente ai dati settoriali dei quattro comparti.

Dinamica dell'apprendistato in Italia nei quattro comparti del settore turismo dal 2009 al 2012							
comparti del settore turismo	valori assoluti (medie annuali)				variazione % su anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
1. Servizi ricettivi	7167	6665	6159	5948	-7,00%	-7,59%	-3,42%
2. Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta	894	1775	1799	1941	+98,54%	+1,35%	+7,89%
3. Pubblici esercizi	50766	50789	50028	51676	+0,04%	-1,49%	+3,29%
4. Servizi di intermediazione	3095	2284	2213	2217	-26,20%	-3,10%	+0,18%
TOTALE NAZIONALE	61.922	61.513	60.199	61.782	-0,66%	-2,13%	+2,62%

Si è visto come gli apprendisti si distribuiscano numericamente nei vari comparti in maniera disomogenea, con una prevalenza nei pubblici esercizi e, a seguire, nei servizi ricettivi, in quelli di intermediazione e nei complessi turistico-ricettivi all'aria aperta.

Dei quattro comparti, considerando l'arco dei quattro anni 2009-2012, quello che registra un incremento di presenze degli apprendisti assolutamente costante nel corso degli anni è dato dai complessi turistico-ricettivi all'aria aperta: +98,54% (nel 2010), +1,35% (nel 2011) e +7,89% (nel 2012).

Mostrano una dinamica positiva anche il comparto dei pubblici esercizi: +0,04% (nel 2010) e +3,29% (nel 2012) e quello dei servizi di intermediazione +0,18% (nel 2012).

Mentre, rivela un trend assolutamente negativo, in continua discesa, il comparto dei servizi ricettivi: -7,00% (nel 2010), -7,59% (nel 2011), con una leggera ripresa del -3,42% nel 2012.

Infine, per quanto riguarda i servizi di intermediazione, l'analisi delle variazioni intervenute nell'arco del quadriennio rivelano un vero e proprio crollo nell'occupazione degli apprendisti nel 2010 (-26,20%).

6. IL RUOLO DELL'ENTE BILATERALE

6.1. Definizione e compiti degli enti bilaterali

La definizione di “enti bilaterali” è operata dal Testo Unico con un rinvio alla Riforma Biagi. Il Testo Unico, infatti, all’art. 7, comma 5, precisa che, ai fini della nuova disciplina dell’apprendistato, per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all’art. 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 (c.d. Riforma Biagi).

Questa puntualizzazione opera pertanto una selezione, includendo nel novero dei soggetti abilitati solo quelli costituiti su iniziativa delle organizzazioni datoriali e sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

L’art. 2 della Riforma Biagi, oltre a indicare tale criterio selettivo per individuare gli enti bilaterali, elenca una lunga serie di attività che possono essere svolte da questi soggetti, espressamente definiti “sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro”. In particolare, l’art. 2, comma 1, nella parte in cui definisce la disciplina generale del contratto, prevede che il piano formativo possa essere redatto sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

L’art. 3, comma 2, che regola l’apprendistato per la qualifica professionale, prevede alla lettera b) la possibilità di assegnare agli enti bilaterali l’organizzazione della formazione aziendale. In aggiunta, l’art. 4, che regola l’apprendistato professionalizzante, assegna agli enti bilaterali la possibilità di definire, in concorso con le Regioni, le modalità di riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per scongiurare il rischio che tali compiti siano svolti da soggetti privi di reale rappresentatività, il citato comma 5 prescrive che gli enti bilaterali cui si fa riferimento siano esclusivamente quelli definiti all’art. 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276 del 2003.

6.2. L’impegno di Ebnt nella promozione dell’apprendistato nel turismo

Secondo quanto prevede l'articolo 18 del CCNL del 20 febbraio 2010, l'Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo (EBNT) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

In particolare, l'EBNT programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione.

Provvede, poi, al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale.

Svolge il monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore.

Istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego e attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri.

Elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine e predisporre e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro.

Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito; m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale e tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

CONCLUSIONI

Con l'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato il 25 ottobre 2011, in attuazione della delega prevista dalla Legge 247 del 2007 in materia di previdenza, lavoro e competitività, si è voluto favorire la crescita, disciplinando l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani.

Tale visione permane anche nel quadro del processo di riforma delle politiche del lavoro avviato dal governo con la legge 28 giugno 2012, n. 92, che considera l'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani, fino a ventinove anni, al mercato del lavoro.

La Riforma Fornero, infatti, considera l'apprendistato la modalità prevalente per l'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani (articolo 1, comma 1, lettera b).

La legge di riforma del mercato del lavoro manifesta l'intenzione di voler favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadire il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro (articolo 1, comma 1, lettera a).

Il giovane, con un'età che va da un minimo di 15 anni nel primo livello, fino ad un massimo di 29 anni negli altri due casi, sarà quindi inquadrato con un contratto dedicato alla formazione, da sei mesi fino a tre anni, a prescindere dal tipo di apprendistato.

Da ultimo, sono da tenere in considerazione, tra le principali misure approvate nel "decreto del fare" del governo Letta, in tema di apprendistato, quelle riguardanti le agevolazioni alle assunzioni di apprendisti e l'apprendistato semplificato.

Una visione, quindi, che può coniugare qualità e produttività del lavoro, valorizzando modelli di apprendimento in ambito lavorativo.

La presente ricerca ha dimostrato chiaramente come l'analisi dei dati INPS 2009-2012, integrati da quelli Fipe/Federalberghi 2008-2011, comprovi che l'occupazione generale nel settore del turismo è in controtendenza rispetto all'andamento del tasso di occupazione a livello nazionale.

Infatti, mentre l'occupazione complessiva diminuisce, quella nel settore del turismo aumenta complessivamente, anche se segnata da un decremento costante del numero di apprendisti a livello nazionale.

Il risultato conclusivo dell'analisi dà quindi luogo all'intreccio dinamico di tre situazioni:

- Il tasso di occupazione a livello nazionale diminuisce;
- l'occupazione generale nel settore del turismo aumenta;
- il numero di apprendisti nel settore turismo a livello nazionale decresce.

L'istituto dell'apprendistato continua ad alimentare notevole interesse da parte delle imprese, sia per gli incentivi di carattere economico che ad esso si accompagnano, sia per la possibilità di inserire i lavoratori in un percorso di apprendimento sul campo, che consenta loro di integrare le conoscenze acquisite durante il percorso scolastico tradizionale, con la sperimentazione e l'acquisizione di competenze pratiche ed operative.

In questa prospettiva, gli enti bilaterali possono offrire al datore di lavoro un aiuto concreto per verificare se il piano formativo individuale predisposto sia conforme alle disposizioni previste dal contratto collettivo.

Spetterà quindi anche agli attori sociali adoperarsi affinché l'istituto dell'apprendistato contribuisca utilmente alla soluzione del gravoso problema dell'occupazione giovanile.