

Cari colleghi,

grazie all'incessante attività scientifica del Centro Studi del CPO di Palermo abbiamo il piacere di proporVi un ulteriore lavoro di approfondimento in merito alla materia dell'apprendistato professionalizzante, approfondimento che scaturisce dall'impegno e dalla puntuale professionalità di tutti i componenti del Centro Studi.

La materia dell'apprendistato, a seguito delle sostanziali evoluzioni normative di questi ultimi anni, ha subito una radicale trasformazione sia in termini di criteri della formazione che in termini della gestione del rapporto assicurativo e contrattuale.

In particolare per quanto riguarda l'argomento del presente lavoro è da evidenziare come l'apprendistato professionalizzante, passando attraverso l'iter legislativo che inizia con il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) e si conclude con la Legge 6 agosto 2008, n. 133 (conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112), ha subito una serie di modifiche che ne hanno variato i contenuti, ridisegnandone le procedure attuative.

Scopo della presente circolare è quello di fare un punto complessivo sull'argomento esplicitandone tutti gli aspetti sostanziali e formali delle norme.

Per il lavoro svolto si ringrazia lo staff scientifico del Centro Studi e il coordinatore collega Giovanni Zarcone.

Gaetano Bonura

Palermo, li 28 aprile 2009

## L'Apprendistato professionalizzante

*"Il contenuto del presente lavoro è stato elaborato con la collaborazione dei componenti il centro studi."*

### Circolare n. 2

#### Sommario

- Prefazione pag. 3
- Introduzione pag. 6
- Durata del contratto pag. 7
- Trasformazione anticipata del rapporto pag. 9
- Formazione esclusivamente aziendale pag. 11
- Formazione e responsabilità del datore di lavoro pag. 13
- Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi pag. 15
- Cumulabilità dei rapporti di apprendistato pag. 17
- La risoluzione del contratto di apprendistato pag. 18
- L'aspetto sanzionatorio pag. 19
  - A. Obblighi del datore di lavoro
  - B. Mancata formazione
- La disciplina dell'Apprendistato in Sicilia pag. 21
  - o Prefazione
  - o Quadro normativo
  - o Repertorio regionale dei profili professionali e formativi
    - a) *La formazione*
    - b) *I percorsi formativi*
    - c) *Gli ambiti di realizzazione*
    - d) *I voucher formativi*
  - o Prospetto riassuntivo

## Prefazione

Il contratto di apprendistato professionalizzante è stato introdotto con il decreto legislativo 276/2003 in attuazione della legge 30/2003.

La normativa prevede che possano essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante, permette il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La cosiddetta Manovra d'Estate, D. L. n. 112/2008 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", ha modificato parzialmente la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, nel tentativo specifico di rendere più agevole l'applicazione di un istituto che, in questi anni ha dovuto reggere vincoli troppo rigorosi che ne hanno in parte frenato la piena applicazione.

Le modifiche intervenute con il D. L. 112/2008 sono:

1. di tipo sostanziale;
2. di tipo semplificativo.

### 1) Modifiche di tipo sostanziale:

- Eliminazione della durata minima

Il c. 1, art. 23, D. L. n. 112/2008, recita: "All'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 le parole da 'inferiore a due anni e superiore a sei' sono sostituite con 'superiore a sei anni'".

Con tale modifica, in sostanza togliendo al c. 3 dell'art. 49 il limite minimo di durata dell'apprendistato professionalizzante, previsto in due anni, il legislatore ha, di fatto, liberalizzato (in termini di durata minima) questo istituto, pur mantenendo il limite massimo di durata, previsto appunto in sei anni.

– Formazione interna

Il c. 2 dell'art. 23, D. L. n. 112/2008 – in tema di formazione interna – aggiunge il c. 5-ter all'art. 49, D. Lgs. n. 276/2003.

Il legislatore, introducendo tale nuova regolamentazione, è andato nello specifico ad occuparsi della formazione dell'apprendista che sia svolta "esclusivamente" in seno all'azienda.

In tale situazione, infatti, per richiamo normativo, non si applica il precedente c. 5 dell'art. 49 D. Lgs. n. 276/2003, il quale sostanzialmente, indicando taluni limiti, rimette la regolamentazione dei profili formativi alle regioni e alle province autonome.

Il legislatore in pratica consente ai ccnl (non soltanto di livello nazionale, ma anche territoriale e aziendale) e/o agli Enti bilaterali la regolamentazione dei profili formativi degli apprendisti che svolgeranno una formazione esclusivamente aziendale.

In queste sedi saranno specificati i diversi profili formativi di settore, e saranno indicate la durata e le modalità di erogazione della formazione dell'apprendista.

## 2) Modifiche di tipo semplificativo:

– Semplificazioni burocratiche

Il c. 5 dell'art 23, infine, opera una serie di abrogazioni che vanno a colpire vincoli burocratici che apparivano, oramai, non più adeguati (a tale proposito, per rendere l'idea, basta rivolgere uno sguardo alla datazione delle normative).

Si pensi, infatti, alle comunicazioni che attualmente sono poste in essere al momento della stipula del contratto di lavoro che, insieme alle informazioni richieste e al mezzo telematico, consentono la creazione di un data base aggiornato, dettagliato e condivisibile tra diverse amministrazioni.

### Le abrogazioni:

- l'art. 1 del D. M. 7 ottobre 1999

*(obbligo di comunicare ai servizi regionali o provinciali, entro 30 giorni dall'assunzione, i dati dell'apprendista e del tutore aziendale);*

- l'art. 21 del D. P. R. n. 1668/1956  
*(obbligo per l'azienda di informare, con cadenza semestrale, la famiglia dell'apprendista circa l'andamento della formazione e del lavoro di quest'ultimo);*
- l'art. 24, c. 3 del D. P. R. n. 1668/1956  
*(obbligo di comunicare entro 10 giorni, da parte dei datori di lavoro agli Uffici di collocamento, dei nominativi degli apprendisti che erano stati qualificati, al termine del periodo formativo previsto);*
- l'art. 24, c. 4, del D. P. R. n. 1668/1956  
*(obbligo di comunicare, entro 10 giorni, da parte dei datori di lavoro agli Uffici di collocamento, dei nominativi degli apprendisti che avessero compiuto 18 anni e avessero effettuato un biennio di formazione, senza ancora attribuzione di qualifica);*
- l'art. 4 della legge n. 25/1955  
*(obbligo della visita medica preassuntiva per gli apprendisti maggiorenni. A tale proposito è bene specificare che l'obbligo della visita sanitaria per i maggiorenni era già stato abolito in diverse regioni quali Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia).*  
*Resta pienamente operativo l'obbligo di tale visita in caso di assunzione di minorenni (ex art. 8, legge n. 977/1967).*

\*\*\*\*\*

## Introduzione

Alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 23 del decreto legge n. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, il ministero del lavoro della salute e della solidarietà sociale, con la circolare n. 27 del 10 novembre 2008, ha ritenuto opportuno fornire *“una risposta organica ad alcuni dei principali dubbi interpretativi in materia di apprendistato professionale ...”*, con un duplice fine:

- fornire direttive al proprio personale di vigilanza;
- favorire un uso corretto della tipologia contrattuale da parte dei cittadini “utenti”.

In particolare i punti d'intervento della circolare sono i seguenti:

- ▶ Durata del contratto;
- ▶ Trasformazione anticipata del rapporto;
- ▶ Formazione esclusivamente aziendale;
- ▶ Formazione e responsabilità del datore di lavoro;
- ▶ Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi;
- ▶ Cumulabilità dei rapporti di apprendistato.

Passiamo, adesso, ad analizzare in ordine i punti della circolare, precisando che si è ritenuto opportuno includere, in coda alla presente circolare, ulteriori tre punti ritenuti di sicuro interesse:

- ▶ La risoluzione del contratto di apprendistato;
- ▶ L'aspetto sanzionatorio;
- ▶ La disciplina dell'apprendistato in Sicilia.

► Durata del contratto

Iniziamo questo paragrafo precisando che i giovani possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante solamente se, all'atto della costituzione del rapporto, hanno un'età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Il Ministero del Lavoro (Circolare n. 30 del 15/07/2005) ha chiarito che il termine massimo per potere essere assunto con tale tipologia contrattuale è fissato a 29 anni e 364 giorni (indirizzo amministrativo già seguito per i contratti di formazione e lavoro).

- 1 È appena il caso di precisare che, non avendo trovato ancora piena attuazione l'art. 48 del D. Lgs. n. 276/03 sull'apprendistato, inteso quale espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, e non avendo trovato piena applicazione la L. n. 53/03 (ai fini della qualifica professionale), non è possibile anticipare di un anno la stipula del contratto di apprendistato professionalizzante (17 invece che 18 anni), come stabilito dall'art. 49, co. 2.

Con il nuovo art. 49, co. 3, introdotto dall'art. 23, co. 1, della L. n. 133/08, è stato cancellato il limite minimo che prevedeva una durata minima di due anni.

Ciò in quanto i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, in ragione delle competenze di base e tecnico-professionali da acquisire e della eventuale qualifica professionale, stabiliscono la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può essere superiore a sei anni.

- 1 Essendo venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, è possibile utilizzare tale tipologia contrattuale anche per le attività a carattere stagionale, intendendosi per tali quelle attività che si esauriscono nel corso di una stagione (ad esempio attività turistiche e alberghiere).

E' appena il caso di precisare che nel settore turismo non potevano essere stipulati contratti della durata di qualche mese o di una stagione perché, secondo il Ministero del lavoro (nota 2 maggio 2006, prot. 3769), *«la naturale breve durata delle attività a carattere stagionale sarebbe stata incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro»*.

- 1 A tale proposito i contratti collettivi stipulati nel settore del Turismo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori da Federturismo e da Assoturismo sono perfettamente coerenti con il nuovo impianto normativo e, quindi idonei a consentire l'assunzione di apprendisti da utilizzare in cicli stagionali (questo nonostante siano stati sottoscritti prima dell'entrata in vigore della nuova legge).
- 1 In conclusione di questo paragrafo è utile rilevare che al rapporto di apprendistato professionale non si applicano le norme del D. Lgs. n. 368/2001 che regolano il contratto di lavoro a tempo determinato (art. 10, D. Lgs. n. 368/2001). Tale espressa esclusione deriva, non solo dall'assoggettamento del rapporto di apprendistato ad apposita disciplina, ma anche dalle finalità formative che lo stesso mira a perseguire. La durata del rapporto, infatti, è connessa non alle esigenze aziendali di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo richieste dall'art. 1, comma 1, D. Lgs n. 368/2001, ma *"al complesso contenutistico della qualificazione da conseguire"* (Circolare n. 42 del 01/08/02 c. 6, Min. Lav.).



► Trasformazione anticipata del rapporto

Nella circolare ministeriale si afferma che non sussistono impedimenti alla trasformazione, in qualunque momento, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. D'altronde l'eliminazione del limite legale minimo alla durata del rapporto, rende di fatto, possibile anticipare la trasformazione del rapporto.

E' altresì vero che gli ostacoli alla trasformazione del rapporto sono stati rimossi già dalla sentenza n. 845 del 30 gennaio 1988 della Corte di Cassazione (quindi prima del D. L. n. 112/2008 e della circolare n. 27/2008).

In quella circostanza la Corte di Cassazione contemplò, tra le possibili cause di trasformazione, anche *"l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo, in modo esplicito od implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni"*.

Il Ministero del Lavoro, con nota protocollo n. 25/I/0001727 del 6 febbraio 2009, ha chiarito che anche ai fini della fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 56/1987, l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla formazione dell'apprendista permane fino al momento in cui il rapporto di apprendistato viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- 1 Pertanto la trasformazione anticipata da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato determina:
  - a) il venir meno dal momento della trasformazione degli obblighi formativi propri del contratto di apprendistato;
  - b) l'abbreviazione del periodo di godimento delle agevolazioni contributive a favore del datore di lavoro;
  - c) il diritto, per il datore di lavoro, al godimento dei benefici previsti dall'art. 21, co. 6, della L. n. 56/87 (ulteriori 12 mesi successivi alla trasformazione);
  - d) l'impossibilità per gli enti preposti alla formazione di richiedere il completamento del piano formativo individuale.

La circolare ministeriale 27/2008 puntualizza che il beneficio di cui al punto c) è concesso a patto che la trasformazione anticipata non sia frutto di comportamenti, da parte del datore, elusivi della disposizione che tutela un rapporto di lavoro ove la formazione, interna o esterna all'impresa, è una parte essenziale e decisiva (ad esempio, il caso di un rapporto di apprendistato iniziato e trasformato anticipatamente dove il datore di lavoro poco o nulla abbia fatto per l'aspetto formativo).

- 1 Ad integrazione dei punti a), b), c) e d) del presente paragrafo si ritiene utile sottolineare che è da considerare come la conferma anticipata in servizio comporti un incremento del costo del lavoro diretto, indiretto e differito per quanto attiene i trattamenti retributivi del Ccnl, oltre a quanto contenuto nelle eventuali contrattazioni di secondo livello (le quali trovano, in linea generale, applicazione piena nei confronti degli apprendisti).

► **Formazione esclusivamente aziendale**

Originariamente rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative sul piano regionale (articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003), è stata in seguito demandata, seppur in via surrogatoria, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

La frammentazione delle competenze, le norme difformi e di difficile applicazione emanate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive competenze, sono state senza dubbio, una delle cause del mancato decollo della disciplina.

Per superare le difficoltà previste da questa suddivisione è nuovamente intervenuto il legislatore che, attraverso l'art. 23, co. 2, del dl n. 112/2008, ha creato un ulteriore canale attraverso il quale è possibile disciplinare la formazione dell'apprendista.

Più precisamente è oggi consentito alla contrattazione collettiva non solo di livello nazionale, ma anche territoriale e aziendale, regolamentare profili formativi degli apprendisti che svolgeranno una formazione esclusivamente interna all'azienda.

La circolare del Ministero del Lavoro interviene riprendendo i contenuti di una risposta fornita a un interpello (n. 50/08) della Confcommercio in data 7 ottobre 2008, la quale chiedeva di conoscere se la previsione del nuovo art. 49, co. 5-ter, fosse di immediata applicabilità per le aziende del settore Terziario, alla luce del Ccnl siglato il 17 luglio u. s..

Il Ministero del Lavoro ha ritenuto che il nuovo Ccnl del Terziario (art. 60 dell'accordo - dichiarazione a verbale n. 1), sia perfettamente allineato con i nuovi principi regolatori introdotti, in via definitiva, dalla L. n. 133/08 e che, quindi, la formazione esclusivamente effettuata all'interno dell'azienda si possa applicare da subito, nel rispetto, per ciascun profilo formativo, dell'individuazione della durata e delle modalità di erogazione della formazione, del riconoscimento della qualifica e della registrazione sul libretto formativo.

Pertanto è possibile stabilire percorsi formativi all'interno dell'azienda, sulla base di accordi che, attesa la tipicità di alcune imprese, possono essere prettamente a rilevanza locale.

Quindi il datore di lavoro potrà immediatamente farsi totalmente carico della formazione dell'apprendista (formazione c. d. «interna» ma che fisicamente potrà essere comunque svolta anche all'esterno dell'azienda).

Optando per questa nuova opportunità, tuttavia, il datore di lavoro, dovrà, necessariamente gravarsi totalmente degli oneri formativi dell'apprendista con la conseguente rinuncia ai finanziamenti pubblici previsti.

- 1 Con l'interpello n.2, sempre del 6 febbraio 2009, il Ministero del Lavoro si è espresso sulla possibilità di applicare le nuove regole per la formazione esclusivamente aziendale, introdotta dal D.L. n.112/08 convertito dalla L. n.133/08, anche ai contratti di apprendistato attualmente in essere e sorti sulla base della normativa previgente.

Sulla base della risposta data dal Ministero, i datori di lavoro possono concordare con l'apprendista la modifica del piano formativo inizialmente sottoscritto (accordo con l'apprendista in forma scritta ed espressamente sottoscritto da entrambe le parti), passando dalla formazione regionale alla formazione contrattuale, purché il nuovo piano formativo sia coerente, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, con la formazione già svolta dal giovane.

- 1 A tale proposito si precisa che la durata della formazione esterna all'azienda non potrà essere inferiore alle 120 ore annue, mentre quella contrattuale ed esclusivamente interna, stando sia al tenore letterale della norma che alla interpretazione fornita dalla circolare n. 27/08, può essere stabilita per un numero di ore diverso e inferiore.

- 1 Il c. 5-ter, infatti, afferma che *"i contratti collettivi e gli accordi bilaterali definiscono..... la durata e le modalità di erogazione della formazione"*.

- 1 Pertanto uno dei vantaggi nel passare dalla formazione regionale alla formazione esclusivamente aziendale può essere quello della riduzione del monte ore della formazione formale.

Un altro potrebbe essere (per i datori di lavoro che sono attivi in diverse regioni) l'uniformità della formazione degli apprendisti anche se assunti in diverse regioni e, quindi, non essere tenuti ad adeguarsi alle regole di ogni singola regione.

► **Formazione e responsabilità del datore di lavoro**

Come già riportato al paragrafo precedente (“Formazione esclusivamente aziendale”), la circolare 27/2008 precisa che non necessariamente la formazione deve essere svolta nei locali all’interno dell’impresa, ma può essere svolta anche all’esterno (e, quindi, con altri soggetti) sotto il completo controllo della stessa che se ne assume, quindi, la piena responsabilità.

Il datore di lavoro, quindi, può, in caso di mancanza dell’offerta formativa pubblica (es. per mancanza di corsi specifici), può assolvere l’obbligo formativo anche all’interno dell’azienda, utilizzando percorsi alternativi previsti dal CCNL o, in alternativa, ricorrendo ai profili predisposti dall’ISFOL, come precisato nella circolare n. 30/2005.

Il personale ispettivo, anche sulla base della direttiva di indirizzo del Ministro del Lavoro del 18 settembre 2008, deve valutare concretamente sulla base dei differenti percorsi (regionale, aziendale, *ex lege* n. 196/97 per quelle situazioni in cui ancora si applica l’art. 16 di quest’ultima norma), se la formazione c’è stata o se ci si trova di fronte ad un comportamento del datore colpevolmente omissivo.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità, il datore di lavoro, ai sensi dell’art. 53, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore, che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l’applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

La Direzione Generale per l’Innovazione e la comunicazione del Ministero del Lavoro, in data 17 settembre 2008, ha specificato che l’erogazione diretta della formazione, sulla base dei percorsi definiti dagli Enti bilaterali o dalla contrattazione collettiva, svincola il datore di lavoro dalla definizione regionale dei profili formativi.

In conseguenza non c’è più l’obbligo di comunicare l’assunzione dell’apprendista (che compie, si ripete, la formazione “esclusivamente aziendale”) al sistema informatico in uso in ogni singola Regione, ma tutte le comunicazioni potranno essere accentrate su un solo sistema informatico, prescelto secondo le modalità già definite con la nota del 21 dicembre 2007.

- 1 Si precisa, infine, che il Ministero del Lavoro, con nota protocollo n. 1727 del 6 febbraio 2009, ha chiarito che anche ai fini della fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 56/1987, l'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla formazione dell'apprendista permane fino al momento in cui il rapporto di apprendistato viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.  
Nell'ipotesi di trasformazione anticipata da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato, gli Enti preposti alla formazione non possono richiedere il completamento del piano formativo individuale.

► **Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi**

Una delle novità introdotte dal decreto attuativo della Legge Biagi (D. Lgs. n. 276/2003) è quella relativa all'inquadramento dell'apprendista.

La norma dell'articolo 53 comma 1, che ha introdotto il c. d. "sottoinquadramento", si affianca a quella dell'articolo 13 della Legge n. 25/55 che resta tuttora in vigore, come peraltro affermato dal Ministero del Lavoro con le circolari n. 40/2004 e n. 30/2005.

Le norme sopra citate disciplinano fra l'altro l'importante aspetto della retribuzione dell'apprendista:

- la norma del 1955 prevede il meccanismo della percentualizzazione, cioè la quantificazione della retribuzione mediante un calcolo in percentuale rispetto alla quella prevista per il lavoratore qualificato di pari livello, percentuale che cresce in rapporto all'anzianità di servizio dell'apprendista;
- il D. Lgs. n. 276/2003 ha introdotto invece la possibilità di attribuire all'apprendista un inquadramento inferiore, fino a 2 livelli rispetto a quello finale che sarà riconosciuto al termine del rapporto, con l'attribuzione della relativa retribuzione.

1 L'applicazione dell'uno piuttosto che dell'altro sistema di calcolo della retribuzione è in linea di massima legato al più ampio problema della disciplina dell'apprendistato: nel caso d'instaurazione di un rapporto di apprendistato ai sensi della Legge n. 25/55 potrebbe essere applicato il vecchio sistema della percentualizzazione, laddove ai rapporti di apprendistato professionalizzante instaurati ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003 potrebbe essere applicato il nuovo meccanismo del sottoinquadramento con il relativo livello retributivo.

Con riguardo, invece, all'ammissibilità o meno di un cumulo tra il regime del c. d. sottoinquadramento dell'apprendista e quello della percentualizzazione della sua retribuzione, il Ministero nell'ottobre del 2008, era intervenuto esprimendo il proprio negativo parere.

Il Ministero sosteneva, infatti, la non cumulabilità tra i due istituti in quanto, tra loro, alternativi.

Questo, però, in contrasto con alcuni CCNL (ad esempio il ccnl per le imprese artigiane) che continuavano a seguire il criterio della percentualizzazione graduale e progressiva.

Mutando il precedente orientamento, il Ministero, con la circolare n. 27/08, afferma che è possibile combinare i due istituti di cui all'art. 53, co. 1, del D. Lgs. n. 276/03 e all'art. 13, co. 1, della L. n. 25/55 in quanto l'art. 53, co. 1 del D. Lgs. n. 276/03, pur essendo una norma sull'inquadramento degli apprendisti, *“non ha introdotto un collegamento automatico tra la retribuzione iniziale dell'apprendista e quella prevista per il lavoratore inquadrato nella qualificazione o qualifica finale, meno due livelli”*.

Più semplicemente quindi l'art. 53 c. 1 non stabilisce alcun automatismo sulla retribuzione, essendo di per sé stesso ininfluente ed essendo una norma che si riferisce all'inquadramento dell'apprendista.

- 1 Da ciò la possibilità che l'apprendista possa ricevere, nel corso del rapporto di lavoro, una retribuzione in percentuale inferiore a quella del sottoinquadramento (inteso come soglia retributiva iniziale), a condizione tuttavia che lo stesso livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.



► Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

Nell'affrontare questo importante argomento, la circolare ministeriale 27/2008, afferma che le disposizioni contenute nella legge 25/1955 sono ancora vigenti in quanto il decreto legislativo n. 276/2003 non ha abrogato le disposizioni in essa contenute e che pertanto la disciplina dell'apprendistato professionalizzante va integrata con le condizioni contenute nella stessa legge (risposta all'interpello n. 3/2008).

Il riferimento è anche all'art. 8 della legge 25/1955, il quale recita: *"I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività."*

In considerazione di quanto sopra affermato, il percorso formativo iniziato dall'apprendista con un datore di lavoro, anche se non portato a termine, può essere completato anche presso un altro datore di lavoro da cui sia stato, successivamente, assunto.

Il precedente rapporto deve essere considerato quindi per computare la durata complessiva dell'apprendistato (tenere conto dell'esperienza già acquisita dal dipendente nel precedente periodo) e per formulare i contenuti formativi del nuovo rapporto (che devono essere diversi ed aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto).

Con riferimento alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato ex legge 25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante, il ministero ribadisce il proprio diniego, richiamando quanto già espresso con la risposta all'interpello del 1° marzo 2007 prot. 25/1/0002759 e cioè che *"... tale operazione comporterebbe una indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina"*.

- 1 A tale proposito si ritiene utile riportare quanto specificato negli ultimi due capoversi del predetto interpello del 1° marzo 2007: *"Pertanto, nei casi in cui sia completato l'iter regolatorio ex art. 49, si applica il nuovo regime, mentre i contratti in esecuzione, disciplinati dalle previgenti regole, rimangono soggetti allo stesso regime normativo al fine di escludere, tra il vecchio e il nuovo, un'inopportuna commistione, Tanto sulla scia di quanto già affermato da questa Direzione con risposta ad interpello prot. n. 2464/2005.*

*Marginalmente si sottolinea inoltre come, prescindendo dalla lettura dell'art. 47, sarebbe comunque difficile immaginare una trasformazione del contratto, stante la non omogeneità delle rispettive discipline, con riferimento sia ai requisiti formali che sostanziali richiesti."*

► La risoluzione del contratto di apprendistato

Come già anticipato nel paragrafo “durata del contratto”, il contratto di apprendistato professionalizzante (ma anche tutte le altre forme previste dal D. Lgs. n. 276/2003 e dalla legge n. 196/1997, negli ambiti in cui ne permane l’applicazione) non configura un contratto a termine, ai sensi del D. Lgs. n. 368/2001, ma un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che prevede per il datore di lavoro, a conclusione di un periodo di tempo predeterminato, l’esercizio della facoltà di recesso unilaterale.

Le modalità di recesso unilaterale sono sottratte ai vincoli definiti dalla normativa di legge disciplinante i licenziamenti individuali.

Per risolvere il rapporto al termine del percorso formativo, infatti, non occorre né la sussistenza di una giusta causa, né di un giustificato motivo, essendo sufficiente quanto previsto dall’art. 19 della legge n. 25/1955 ovvero che l’intento risolutivo sia formalizzato all’apprendista con un anticipo corrispondente al termine di preavviso dovuto nell’ipotesi di licenziamento.

- 1 Un aspetto senz’altro da considerare è che l’apprendista, qualora si riscontrasse la sussistenza dei presupposti (giusta causa o giustificato motivo con onere della prova a carico del datore di lavoro), potrebbe essere licenziato anticipatamente, rispetto alla fine del contratto (sentenza Corte Costituzionale n. 169/1973).

E’ bene precisare che in questo caso, mentre la risoluzione anticipata dei contratti a termine, non riconducibile all’ipotesi disciplinata dall’art. 2119 c. c. (ovvero priva di giusta causa), determina il diritto del prestatore di lavoro ad un risarcimento, da computarsi indicativamente considerando il valore dei trattamenti retributivi non percepiti riferiti al residuo periodo di rapporto, l’assimilazione dei rapporti di apprendistato ai contratti a tempo indeterminato comporta che l’illegittimo licenziamento, nelle aziende più strutturate sottoposte alla cd. tutela reale, potrebbe comportare il reinserimento forzoso in azienda, previsto dall’art. 18 della legge n. 300/1970.

- ▶ L'aspetto sanzionatorio

#### A. Obblighi del datore di lavoro

##### Art. 11 della legge n. 25/1955

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- collaborare con gli enti preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
- osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle ad incentivo;
- accordare all'apprendista senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;
- accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- informare periodicamente la famiglia dell'apprendista sui risultati dell'addestramento.

- 1 I datori di lavoro che non osservano gli obblighi previsti dall'art. 11 della L. n. 25/1955) sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 103 a € 154 (art. 23, comma 1, lett. b), L. n. 25/1955; ML. circ. 10 aprile 2000, n. 22).

## B. Mancata formazione

L'art. 53, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 11, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, introduce una severa disciplina sanzionatoria comune alle tre nuove tipologie di apprendistato.

Come già anticipato al paragrafo "Formazione e responsabilità del datore di lavoro", in caso di inadempimento dell'obbligo formativo tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista ed imputabile esclusivamente al datore di lavoro, questi sarà tenuto a versare all'INPS, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

- 1 Tuttavia, sulla responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, occorre distinguere:
  - a) nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica, trova infatti applicazione quanto contenuto nell'art. 51, D.Lgs. n. 276/2003, nel senso che è evidente che dell'inadempimento nella erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro;
  - b) nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga del "canale parallelo" di cui al comma 5-ter dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, avendo optato per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, non potrà essere indicata come esonerante l'assenza di una offerta formativa pubblica in ambito regionale (ML circ. n. 27/2008).
  
- 1 L'inadempimento dell'obbligo formativo preclude al datore di lavoro la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

► La disciplina dell'apprendistato in Sicilia

- Prefazione

La Regione Siciliana in materia di apprendistato non ha percorso la strada della legge organica, così come hanno fatto altre regioni nel resto d'Italia (es. Puglia, Marche Piemonte, Umbria, ecc). Sebbene l'art. 49 del D.Lgs 276/2003, prima della introduzione del comma 5-ter (vedi infra), imponesse alle regioni di legiferare in materia di definizione dei profili formativi, la scelta del legislatore siciliano è stata quella di lasciare tutto a livello di sperimentazione, senza che la stessa trovasse un compimento in una definitiva disposizione normativa.

- 1 Per la verità, come vedremo nel prosieguo di questo paragrafo, le leggi in materia ci sono state, ma si sono limitate a recepire accordi contrattuali di alcuni settori che hanno regolamentato la relativa disciplina settoriale sull'apprendistato.

Il 2008 è l'anno della svolta (se così si può dire), in quanto si decide di inserire la formazione in apprendistato all'interno del catalogo regionale dell'offerta formativa, cercando finalmente di costruire il canale pubblico anche con interventi finanziati.

Passiamo, adesso, ad analizzare il percorso compiuto ricostruendo brevemente i passaggi.

- Quadro normativo

La fase sperimentale è iniziata nell'ottobre del 2004, con la sigla di un protocollo d'intesa con le parti sociali. In tale intesa, si istituisce un comitato tecnico per la valutazione ed il monitoraggio di tutte le fasi propedeutiche alla vera attuazione della normativa.

Con l'art 37 della legge regionale 5.11.004 n. 15 viene, nel frattempo, previsto che gli atti applicativi del Dlgs. 276/03 e 181/00 potranno essere definiti direttamente dall'Assessore al lavoro, mentre la concertazione con le forze sociali è demandata, come di consueto, alla Commissione regionale per l'impiego. Con decreto n. 84 del 19.1.2005, in coerenza con la suddetta novella, l'Assessorato regionale recepisce il protocollo di intesa stipulato con le parti sociali il 8.10.04, proprio sulla sperimentazione dell'apprendistato.

A seguire l'Assessorato al lavoro pubblica la circolare n. 55 del 9/6/2005, compiendo tre importanti passaggi:

1. rende immediatamente operativo in Sicilia il contratto professionalizzante secondo le nuove disposizioni dell'art. 13, comma 13 bis, della legge 14/5/05, n. 80, il cd. "decreto competitività". In base a tale disposizione la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
  2. prevede che in caso di contratti collettivi che non contengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante *"si farà riferimento alle disposizioni recate dal richiamato decreto dell'Assessore regionale del lavoro, della previdenza sociale, della formazione professionale e dell'emigrazione 19 gennaio 2005, n. 84"*. In buona sostanza L'Assessorato "legittima" la sperimentazione avviata con l'approvazione del protocollo d'intesa quale fonte regolatrice del contratto in questione, e ciò in coerenza con gli intendimenti espressi, al riguardo, dal Ministero del lavoro con circolare n. 40/04, e ribaditi con successiva circolare n. 30/05;
- disciplina anche gli aspetti formativi del contratto di apprendistato, relativi però ai contratti in corso a cui si applicano ancora le leggi nn. 25/55 e 196/97. Quest'ultima operazione viene attuata attraverso la partecipazione volontaria degli apprendisti ad un corso di formazione finanziato dalla Comunità europea. Senza formalizzazione dell'offerta formativa da parte dei CPI alle aziende che hanno avuto contratti di apprendistato regolamentati ai sensi delle previgenti normative, non si poteva applicare comunque la sanzione della revoca dei benefici contributivi prevista dalla legge 196/97.

Questo il quadro normativo su cui occorre confrontarsi per l'applicazione in Sicilia del contratto di apprendistato professionalizzante.

Prima di procedere ad un riepilogo delle varie possibilità che si presentano, occorre fare una breve precisazione a proposito del caso in cui il CCNL di riferimento non preveda la regolamentazione.

In tale caso possono presentarsi due possibilità:

- la prima, che nel CCNL non vi sia alcun riferimento, né ai profili formativi, né alla regolamentazione secondo gli artt. 48 e ss. del d.lgs. 276.03;
- la seconda, che vi sia quest'ultima regolamentazione, ma manchino i profili formativi.

Nel primo caso, come ha chiarito il Ministero con l'interpello 2464 del 14 ottobre 2005, non è proprio possibile procedere secondo il D.Lgs 276/2003, ma occorre rifarsi esclusivamente al sistema previgente (legge 25/55), anche in presenza di eventuale normativa regionale.

Nel secondo caso, in Sicilia è possibile applicare l'apprendistato professionalizzante in quanto è presente la sperimentazione regionale di cui si accennava più sopra. Rimane il problema della definizione dei profili formativi che le "parti" possono risolvere mediante il rinvio anche a quanto già fatto dall'ISFOL o agli Enti Bilaterali.

E' appena il caso di precisare che per "parti" non possono che intendersi le OO.SS, e non certo le parti del rapporto (a tale proposito occorre fare riferimento alla risposta del Ministero del lavoro all'interpello dell'associazione Panificatori del 21/6/06).

Infine, a completamento del percorso, tali profili dovevano essere portati all'approvazione della CRI, secondo lo schema già tracciato in occasione della richiesta dell'ABI dalla Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo e dal settore elettrico, per le quali si rinvia alla scheda in calce.

Il passaggio alla CRI e il successivo recepimento con legge regionale, era un percorso obbligato perché l'applicazione dei profili formativi effettuata con il rinvio al CCNL e permessa per via della legge n. 80/05, era pur sempre da considerare come un momento transitorio, in attesa che la Regione, unica competente in materia di formazione professionale, provvedesse con propria legge a normare le varie fattispecie.

L'introduzione del "doppio canale" per la formazione, con l'aggiunta del comma 5 ter, all'art. 49 del D.Lgs 276/2003 (vedi sopra), rende di fatto superfluo l'atto di recepimento da parte della Regione Siciliana, essendo la disciplina della formazione contenuta nei CCNL, oggi pienamente legittimata a regolamentare il contratto di apprendistato.

Con provvedimento D.A. 92 del 23.2.07, è stato approvato il format da utilizzare per l'assunzione dell'apprendista (poi sostituito dal sistema delle assunzioni con il canale telematico al nodo nazionale), e con D.A. 05 del 1.2.07 il piano formativo individuale.

Nel 2008, come si diceva, comincia la costruzione di una disciplina organica della formazione in apprendistato.

“La Regione promuove la formazione esterna (“formazione formale regionale”) e mette a disposizione di apprendisti e imprese un’offerta di cui definisce criteri e regole di attuazione.”

- 1 Questo è l’importante “incipit” che troviamo nella documentazione a riguardo all’interno del sito regionale del catalogo formativo:  
(<http://www.catalogovouchersicilia.it/CatalogoFormazione/index.jsp>).



- Repertorio regionale dei profili professionali e formativi

Nell'ambito delle *Azioni di sistema per il miglioramento delle politiche regionali dell'Apprendistato* è stato predisposto un primo "Repertorio regionale dei profili professionali e formativi".

Il Repertorio, condiviso nella sua impostazione con la Regione, è stato costruito al fine di orientare l'offerta formativa degli apprendisti.

I criteri di composizione e i descrittori dei profili sono stati presentati alle Parti Sociali e agli Enti Bilaterali siciliani nelle riunioni svolte nel periodo aprile- luglio 2008.

Il Repertorio è costituito da un elenco di figure professionali caratterizzanti il sistema economico-produttivo regionale.

1 *Con i suoi 72 profili, afferenti a 27 diverse aree professionali, il repertorio riflette la differenziazione del sistema produttivo regionale e del suo mercato del lavoro.*

1 Sono infatti presenti profili riferibili sia ai settori industriali-manifatturieri (agroalimentare, meccanica, tessile, costruzioni, ecc.), sia al comparto dei servizi (credito-assicurazione, turismo, ristorazione, ecc.), sia all'universo delle imprese artigianali (estetica-acconciatura, autoriparazione, installazione e manutenzione impianti, ecc.).

Il Repertorio sarà successivamente completato e integrato, con l'inserimento di nuove figure e/o con l'adeguamento delle descrizioni già presenti, per meglio rispecchiare l'evoluzione del mercato del lavoro siciliano.

a) La formazione

La formazione formale regionale garantisce:

- l'acquisizione delle competenze corrispondenti agli standard professionali previsti dalla figure professionali del "Repertorio regionale dei profili professionali e formativi";
- la visibilità e la valorizzazione delle competenze acquisite ai fini della loro formalizzazione e certificazione;
- esiti verificabili e certificabili nell'ambito delle procedure definite e regolate dalla Regione.

Le figure professionali del “Repertorio regionale dei profili professionali e formativi” costituiscono riferimento per la progettazione della formazione.

La formazione, infine, è:

- Ø rivolta a tutti gli apprendisti, a prescindere dal regime contrattuale di riferimento, di età compresa tra i 16 anni compiuti e i 29 anni, occupati in tutti i settori di attività e dislocati in tutte le Province;
- Ø erogata da soggetti formativi specificatamente accreditati del sistema formativo regionale;
- Ø articolata in percorsi che sposano gli standard professionali del Repertorio regionale dei profili professionali e formativi;
- Ø presente nel Catalogo regionale dell’offerta formativa per l’Apprendistato;
- Ø finanziata dalla Regione sulla base delle priorità e delle risorse nazionali e comunitarie disponibili, attraverso l’attribuzione di voucher.

b) I percorsi formativi

- Ø sono finalizzati allo sviluppo di competenze professionalizzanti e possono consentire l’acquisizione di un titolo professionale: la qualifica o la certificazione di competenze. Nelle more della definizione del Sistema di formalizzazione e certificazione delle competenze, in fase di costruzione, sarà rilasciata una “Dichiarazione di competenze”.
- Ø hanno durata complessiva di 240 ore di cui almeno 120 da realizzare in un’annualità;
- Ø sono articolati in Unità Formative, la cui durata può variare dalle 16 alle 40 ore, a seconda degli obiettivi formativi perseguiti; i contenuti formativi possono essere di natura trasversale (*il numero di ore è pari al 35% del monte ore annuale*) e di carattere professionalizzante, purché finalizzati a sviluppare le competenze definite dagli standard professionali presi a riferimento. L’insieme di tutte le Unità formative sarà riguardato allo sviluppo di tutte le conoscenze di un profilo;
- Ø prevedono prove di valutazione finalizzate a rendere visibili le conoscenze e le capacità acquisite nell’ambito di ciascuna Unità Formativa.

c) Gli ambiti di realizzazione

La formazione è erogata principalmente presso la/e sede/i principale/i del soggetto gestore dell'attività formativa; possono essere individuate sedi occasionali diverse, purché conformi ai requisiti strutturali che saranno definiti nel bando per la costruzione del Catalogo dell'offerta formativa.

- 1 La formazione come si può ben vedere è a cura di Enti preventivamente autorizzati e accreditati: i soggetti formativi promuovono la formazione presso le imprese, nell'ambito delle proprie proposte presenti a catalogo, e attivano le attività prescelte entro un tempo dato (3 mesi), una volta raggiunto il numero minimo di otto partecipanti. Qualora tale soglia non sia pervenibile, è possibile costituire gruppi-aula composti da apprendisti iscritti a percorsi diversi che prevedano Unità formative che concorrono a formare le stesse conoscenze.

d) I voucher formativi

La Regione finanzia la formazione attraverso l'erogazione di voucher formativi secondo le modalità e procedure adottate per il "Catalogo dell'offerta formativa regionale", il cui valore è definito sulla base del monte ore di formazione/parametro ora "Apprendistato".

In fase di prima attuazione, per supportare e sostenere la nuova progettazione ed organizzazione delle attività formative, il parametro ora "Apprendistato" è stato fissato in €. 18,00, per un totale del valore voucher di €. 4.320,00. L'erogazione avviene per "tranches successive" ed è subordinata al riconoscimento della frequenza da parte dell'Apprendista di almeno il 70% della durata di ciascuna Unità formativa prevista dal percorso formativo scelto. Il valore di ogni tranche è definito dal numero di ore effettivamente realizzate per il parametro di riferimento.

- Prospetto riassuntivo

Concludiamo la nostra circolare sull'apprendistato professionalizzante inserendo qui seguito un prospetto che riassume i possibili percorsi per l'instaurazione dell'apprendistato in Sicilia.

Percorsi possibili in Sicilia		
	Fattispecie	Note
1	Legge regionale che definisce i profili	<p>Non esiste una legge che disciplini il contratto di apprendistato ed i relativi profili. Ci si è limitati a recepire con norma (D.A.17.10.2005) l'accordo specifico siglato dall'ABI e le OO.SS. il 23.6.05 sulla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante. Analoga operazione è stata effettuata con D.A. 307 del 2.4.07 che ha recepito l'art. 30 del nuovo c.c.n.l. nazionale per i Quadri Direttivi ed il personale inquadrato nella Aree Professionali siglato il 27.9.2005 tra la Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo e le OO.SS. Ultimo in ordine di tempo il settore elettrico con l'accordo quadro approvato e pubblicato in GURS n. 50/07.</p> <p>Le suddette imprese del settore interessate ad assumere apprendisti potranno svolgere la formazione formale (almeno 120 ore per anno), prevista ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. a), o presso strutture accreditate ovvero all'interno dell'impresa, laddove le stesse attestino, mediante autocertificazione da presentare al Dipartimento Agenzia Regionale per l'Impiego, di avere i requisiti di "capacità formative interna" previsti dai rispettivi accordi.</p>



2	CCNNLL che sono esaustivi anche di regolamentazione formativa, per cui l'apprendistato risulta pienamente operativo.	<p>Con il comma 5 ter, dell'art. 49 del D.Lgs 276/2003, di fatto tutti i CCNNLL sono abilitati a regolamentare la formazione aziendale, non occorrendo più alcun atto di recepimento regionale.</p> <p>Fare molta attenzione alle modalità di erogazione della formazione. Le aziende dovranno provvedere da sé all'erogazione della formazione prevista dal relativo CCNL. Con evidenti problemi che sicuramente le aziende meno attrezzate, le piccole e piccolissime, avvertiranno in maggior misura.</p> <p>In alternativa si potrà fare riferimento al catalogo dell'offerta formativa regionale e seguire il canale pubblico.</p>
3	CCNNLL che non contengono la regolamentazione formativa.	"LE PARTI", intese le OO.SS, potranno altrimenti, determinarne il contenuto con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL, o con l'ausilio degli Enti Bilaterali oppure di quanto previsto dai provvedimenti regionali adottati in materia di disciplina sperimentale e non dell'apprendistato professionalizzante.
4	Mancanza delle suddette ipotesi.	Si dovrà fare riferimento alla legge n.25/55.

Il coordinatore del Centro Studi

Giovanni Zarcone

Editoriale del Centro Studi del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Palermo

Anno II° - N. 2 – 28 aprile 2009

Periodico di Informazione – Formazione – ed Aggiornamento Professionale in materia di Lavoro

---

Questo numero è stato chiuso in redazione il giorno 28 aprile 2009

Coordinatore e Responsabile  
Giovanni Zarcone

Componenti del Centro Studi

Antonio Alessi  
Vincenzo Barbaro  
Alessandro Bellavista  
Gaetano Bonura  
Giuseppe Clemenza  
Livio Masi  
Vincenzo Silvestri  
Gaspere Sollena  
Giovanni Zarcone

Il Comitato Scientifico

Alessandro Bellavista  
Gaetano Bonura  
Vincenzo Silvestri  
Giovanni Zarcone

---

\*\*\*della stessa collana\*\*\*

Numero Zero del 31 luglio 2008 – “ Il libro Unico del Lavoro ” di V. Silvestri e G. Zarcone  
Numero Uno del 21 aprile 2009 – “ La dichiarazione per benefici contributivi INPS e/o INAIL ” di G.Zarcone  
Numero Due del 28 aprile 2009 – “ L'Apprendistato Professionalizzante ” di V.Silvestri e G.Zarcone