

ACCI 23.03.89 - Accordo formazione e lavoro e tempo parziale (CONFAPI)

Costituzione delle parti

Addì 23 marzo 1989,

tra

la Confederazione italiana della Piccola e Media Industria CONFAPI;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro CGIL;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL;

la Unione Italiana del Lavoro UIL;

è stato firmato l'Accordo interconfederale 16 novembre 1988 a valere per le piccole e medie aziende associate alla Confapi e per i lavoratori dipendenti dalle suddette aziende.

Il presente Accordo ha validità fino al 31 dicembre 1991 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto 3 mesi prima della scadenza.

Copia del presente Accordo verrà depositata a cura delle parti presso il Ministero del lavoro e presso gli uffici provinciali e regionali del lavoro anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero del lavoro della conformità dei contenuti dell'Accordo alle vigenti disposizioni legislative.

Le parti, verificato per il settore delle piccole e medie industrie l'andamento delle assunzioni di giovani con contratto di formazione e lavoro, così come regolato dall'art. 3, legge n. 863/1984 e dall'Accordo interconfederale 7 novembre 1985;

- constatata l'esigenza di qualificare ulteriormente tale regime di impiego attraverso specifici connotati formativi convenendo sulla necessità di attivare anche altri strumenti per l'assunzione di giovani, riqualificando in specie il contratto di apprendistato come strumento di formazione e addestramento;

- convenendo altresì che medesima iniziativa vada assunta al fine di favorire l'inserimento di manodopera nel settore della piccola e media industria attraverso il raccordo e l'adeguamento della legislazione del lavoro e della normativa contrattuale alle necessità delle imprese e dei lavoratori;

- vista la delega attribuita dalla legge n. 863/1984 e dalla legge n. 56/1987 alle parti sociali per una flessibilizzazione della normativa in materia di assunzione e gestione della manodopera, convengono quanto segue.

Contratto di formazione - procedure per la verifica di conformità

A) Commissione Territoriale

Le Associazioni territoriali della Confapi presenteranno a CGIL CISL UIL i progetti di contratti di formazione e lavoro, redatti su modulistica allegata al presente Accordo.

Le riunioni saranno convocate su iniziativa della parte datoriale almeno una volta a settimana presso la sede dell'API.

Qualora non ostino eccezioni motivate, i progetti all'o.d.g. vengono dichiarati conformi con la sottoscrizione da parte imprenditoriale e sindacale, e le aziende possono chiedere direttamente il nullaosta alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego.

Qualora le OO.SS. non partecipino alla riunione per la verifica di conformita` dei progetti, i progetti all'o.d.g. verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi.

Qualora anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle OO.SS., i progetti all'o.d.g. saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza di uno o piu` rappresentanti delle OO.SS. vale come giudizio di conformita` della O.S. assente.

B) Commissione Regionale

I progetti, in ordine ai quali sono state formulate eccezioni dai rappresentanti della Commissione territoriale, possono essere presentati alla Commissione Regionale. Tale Commissione e` composta dai rispettivi rappresentanti delle CRI, ovvero da rappresentanti designati dalle parti.

Entro 10 giorni dalla presentazione, la Commissione Regionale dovra` procedere alla verifica delle eccezioni e, nel caso esse vengano confermate, comunicarle alle imprese interessate tramite le API competenti.

Ove invece le Commissioni regionali riscontrassero che le eccezioni sono parzialmente o totalmente immotivate esprimeranno il parere di conformita` da trasmettere alle aziende, tramite l'API.

Qualora le OO.SS. non partecipino alla riunione per la verifica di conformita` dei progetti, i progetti all'o.d.g. verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i 5 giorni successivi.

Qualora anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle OO.SS., i progetti all'o.d.g. saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza di uno o piu` rappresentanti delle OO.SS. vale come giudizio di conformita` della O.S. assente.

Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti dall'art. 3, comma 3, legge n. 863/1984, Confapi e CGIL CISL UIL, convengono con il presente Accordo che si considera superata la necessita` dell'approvazione preventiva della Commissione Regionale per l'Impiego qualora i progetti presentati siano dichiarati dalle parti conformi alla regolamentazione del presente Accordo.

Contratto di formazione e lavoro - progetto di formazione

Il progetto di formazione e lavoro ha validita` di centoventi giorni a decorrere dalla dichiarazione di conformita`.

Sono comunque fatti salvi diversi termini di validita`, ove definiti, in sede di Commissione Regionale per l'Impiego.

All'atto della stipula del C.F.L., il giovane riceverà a cura dell'azienda copia del C.F.L., nonché, tramite la

Commissione territoriale, le disposizioni legislative e contrattuali relative al rapporto di lavoro e documentazione unitariamente predisposte dalla CGIL CISL UIL.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter formativo dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento di ingresso sarà al massimo di due livelli inferiore a quello finale.

Il contratto di formazione e lavoro avrà durata non superiore a 24 mesi di prestazione effettiva con la seguente regolamentazione e quantificazione:

- i C.F.L. non possono essere utilizzati per inquadramento finale al livello più basso di ciascun C.C.N.L.;
- la durata dei C.F.L. finalizzati al livello immediatamente superiore è prevista da 12 a 18 mesi;
- la durata dei C.F.L. finalizzati al successivo livello superiore è prevista da 18 a 24 mesi;
- la durata dei C.F.L. finalizzati ai successivi livelli è di mesi 24.

Le strutture territoriali della Confapi e CGIL CISL UIL, in occasione dell'apposizione del visto in conformità, delibereranno la durata dei C.F.L., nell'ambito delle fasce sopra previste per le singole categorie, secondo le qualifiche finali per le quali viene assunto il lavoratore.

In presenza di sospensione del rapporto di lavoro, per ciascuna delle ipotesi che, in caso di rapporto a tempo indeterminato, diano luogo alla conservazione del posto, il contratto di formazione e lavoro rimane sospeso e riprende il suo corso naturale in occasione del rientro in servizio del giovane, ferma restando la durata originaria del contratto.

Ne consegue che il periodo di sospensione viene considerato ininfluenza ai fini della durata del contratto di formazione e lavoro.

Le parti interverranno presso il Ministero del lavoro e il Parlamento al fine di acquisire una interpretazione autentica dell'art. 3, legge n. 863/1984, per la quale la durata massima di 24 mesi dei C.F.L. va intesa con riferimento alla prestazione di lavoro effettiva, per il raggiungimento della quale vanno quindi computati esclusivamente: l'orario ordinario, le festività infrasettimanali, le ferie, le ex festività, la riduzione di orario di lavoro di cui al C.C.N.L.

Contratto di formazione e lavoro - trattamento economico e normativo

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del presente Accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al C.C.N.L. adottato dall'azienda, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le Parti nel presente Accordo.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente Accordo verrà erogato un trattamento economico costituito esclusivamente dal minimo tabellare del livello di inquadramento e dalla relativa indennità di contingenza.

Ai lavoratori ai quali non sarà riconosciuta la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, sarà riconosciuta la retribuzione del salario aziendale per tutto il periodo del contratto di formazione e lavoro, che verrà erogata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di 3 settimane di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale fino al terzultimo livello di ciascun C.C.N.L. e di 2

mesi di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale superiore.

In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto:

Per i contratti di formazione e lavoro di 12 mesi: un periodo di 2 mesi;

- nel caso di piu` malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sara` 60 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto;

- nel caso di piu` malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto e` di 90 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 12 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sara` proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in dodicesimi).

Per i contratti di formazione e lavoro fino a 24 mesi: un periodo di 4 mesi;

- nel caso di piu` malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sara` 120 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi del contratto;

- nel caso di piu` malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto e` di 180 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi di contratto.

Per i contratti di formazione di durata inferiore a 24 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sara` proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in ventiquattresimi).

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti.

L'azienda eroghera` a tutti i lavoratori, assunti per mansioni impiegatizie per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista per i contratti di formazione e lavoro di cui al precedente comma.

Le parti convengono che ai giovani assunti per mansioni operaie il trattamento economico di cui al comma precedente, per un periodo massimo di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro pari a quello di conservazione del posto, si intende assorbito fino a concorrenza di quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

Tempo parziale

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5, commi 3 e 4, legge n. 863/1984, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende associate e per i lavoratori ivi operanti:

- l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito e` necessario anche per il passaggio dal rapporto part time a quello a tempo pieno e viceversa;

- il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno;

- il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal rispettivo C.C.N.L. per il rapporto a tempo parziale;

- in applicazione della deroga all'art. 5, comma 2, legge n. 863/1984, disposta dal successivo comma 3, le aziende potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettemanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

Rimangono confermate le disposizioni dei C.C.N.L. di appartenenza relativamente alle modifiche delle modalità di svolgimento dei contratti a part time.

Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro verranno comunicate all'Ispettorato del lavoro.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza di cui al comma 3 bis, art. 5, legge n. 863/1984, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale;

- in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario ridotto concordato in attuazione dell'art. 5, commi 3 lett. c) e 4, legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione, dalle normative in atto nei rispettivi C.C.N.L. relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del part time. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale prima dell'entrata in vigore del presente Accordo sono fatte salve le condizioni esistenti in merito alle prestazioni aggiuntive.

Qualora le parti concordino sulla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time, il lavoratore non è tenuto alla effettuazione di orario aggiuntivo salvo diversa intesa tra azienda e lavoratore;

- la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno;

- il periodo di prova verrà proporzionalmente prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Contratto a termine

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, e all'art. 8 bis, legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita la stipula di contratti a termine:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- punte di piu` intensa attivita`, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantita` e/o specificita` del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.

Le parti convengono che, nei casi aggiuntivi sopraindicati, il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unita` produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato non possa essere superiore al:

- 15% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non puo` determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 5 unita`;
- 10% per lo scaglione da 101 a 300 dipendenti;
- 7% per lo scaglione oltre 300 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate alla unita` superiore.

La durata massima del contratto a termine di cui al presente Accordo e` di mesi 4 rinnovabile una sola volta per non piu` dello stesso periodo.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili e alle condizioni previste dall'art. 23, comma 2, legge n. 56/1987.

Contratto di formazione - limiti soggettivi di applicabilita`

Le parti, verificato l'andamento dell'occupazione ed in particolare della fascia di lavoratori che superano i limiti massimi di eta` per l'assunzione con C.F.L.;

riconfermata l'opportunita` di favorire l'inserimento di lavoratori disoccupati nel settore delle piccole e medie industrie convengono di demandare alle rispettive organizzazioni territoriali la verifica delle condizioni per un'intesa che favorisca l'inserimento di tali lavoratori con contratto a tempo determinato, anche per le condizioni previste dall'art. 1, legge n. 230/1967, ricorrendo alle deroghe previste dalla legge n. 56/1987, artt. 23 e 25.

Verifiche

Di norma semestralmente le Associazioni territoriali della Confapi e CGIL CISL UIL, si incontreranno per esaminare dati aggregati riguardanti: l'andamento delle assunzioni, cessazione e trasformazione dei C.F.L., le mansioni ed il livello di inquadramento finale dei giovani, la congruita` tra i progetti e la loro attuazione.

Medesimi dati aggregati verranno forniti con riferimento ai contratti a tempo parziale ed a tempo determinato.

Contratto di formazione - comunicazione agli organismi pubblici

Comunicazione delle assunzioni deve essere data, a cura dell'azienda, all'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 3, legge n. 863/1984.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare agli uffici di collocamento territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Organismo consortile - formazione teorica e ambiente

Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente Accordo, Confapi e CGIL CISL UIL costituiranno congiuntamente un organismo consortile a cui affidare la promozione della formazione teorica per apprendisti e C.F.L. assunti ai sensi del presente Accordo.

Le parti convengono di attribuire prioritariamente a tale organismo la promozione della formazione di cui al presente Accordo e di iniziative riguardanti l'ambiente e la salute.

Ulteriori campi d'intervento potranno essere individuati successivamente, d'intesa tra le parti.

A loro volta le Associazioni territoriali della Confapi e di CGIL CISL UIL costituiranno congiuntamente entro due mesi dalla costituzione dell'organismo a livello nazionale, medesimo organismo a cui viene affidata la promozione e la organizzazione di tale formazione, i rapporti con l'Ente Regione e il reperimento delle risorse necessarie per il funzionamento dei corsi.

Tale organismo potrà essere adeguato, d'intesa tra le parti a livello locale, in rapporto ai requisiti richiesti per la diretta partecipazione dell'Ente Regione a tale organismo e per consentirne l'accreditamento come organismo di promozione e programmazione della formazione professionale.

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto di apprendistato in attuazione del presente Accordo effettueranno n. 40 ore su base annua, di formazione teorica retribuita, per ogni anno di servizio prestato con C.F.L.

Tale formazione teorica potrà essere fruita in unico modulo formativo, accorpando le ore di formazione riferite alla intera durata del contratto.

fine di favorire la più ampia partecipazione, la formazione riguarderà argomenti di portata generale anche in apporto alle aree professionali di maggiore prevalenza e all'innovazione tecnologica.

Le aziende che assumono giovani con C.F.L. o con contratto di apprendistato in attuazione del presente Accordo, verseranno a titolo di quota spese per la partecipazione ai corsi di formazione un contributo nella misura di:

- L. 4.000 ora per corsi di formazione teorica previsti in 40 ore;
- L. 3.400 ora per corsi di formazione teorica previsti fino a 60 ore;
- L. 3.000 ora per corsi di formazione teorica previsti fino 80 ore.

Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.

Tali importi non potranno essere modificati prima dell'1 gennaio 1991, d'intesa tra le parti a livello locale.

Le Associazioni assicureranno l'anticipazione degli oneri finanziari e/o logistici necessari all'avviamento dell'attività del suddetto organismo.

Gli oneri così assunti verranno recuperati entro il primo biennio di attività dell'organismo, secondo le modalità di cui allo Statuto/Regolamento.

L'importo delle spese anticipate a cura delle API non potrà superare l'equivalente di L. 100.000 da calcolarsi per il numero delle aziende associate che effettueranno assunzioni ai sensi del presente Accordo entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore.

Qualora tale organismo non venga costituito, nei tempi sopra indicati, a livello locale, per motivi che non siano obiettivamente riconosciuti validi da ambedue le parti, la questione verrà rimessa alle rispettive Confederazioni.

Tale verifica dovrà completarsi entro 30 giorni dall'avvio della procedura, al termine della quale, ove l'intesa non fosse raggiunta, l'Accordo s'intende sospeso per l'area interessata.

Le aziende che assumono ai sensi del presente Accordo daranno comunicazione all'organismo dell'assunzione, nei tempi e con le modalità di cui allo Statuto/Regolamento.

Le aziende che assumono giovani con C.F.L. e con contratti di apprendistato ai sensi del presente Accordo sono tenute ad avviare i giovani ai corsi secondo i tempi e le modalità definite in sede di organismo locale.

L'azienda potrà procedere presso la propria Sede e fuori dal posto di lavoro alla effettuazione della formazione teorica, sulla base delle eventuali indicazioni fornite dall'organismo:

- qualora il progetto presentato dall'azienda, relativamente alla formazione teorica, sia ritenuto adeguato da parte dell'organismo;

- qualora, entro i sei mesi dall'assunzione, l'organismo non abbia provveduto alla organizzazione dei corsi.

La formazione teorica effettuata ai sensi del presente Accordo, per i giovani assunti con C.F.L., sarà predisposta in modo da essere idonea ad attribuire ai C.F.L. stipulati nel rispetto della presente intesa la caratteristica formativa richiesta per avere diritto ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari, ecc.).

Norma transitoria

Per il periodo intercorrente dalla entrata in vigore dell'Accordo e la costituzione dell'organismo locale, le comunicazioni riguardanti le assunzioni ai sensi del presente Accordo verranno depositate presso le Commissioni territoriali esistenti ai sensi dell'Accordo interconfederale 7 novembre 1985.

Nota a verbale

Il presente Accordo troverà decorrenza contestualmente alla definizione dello Statuto e del Regolamento di attuazione dell'organismo consortile di cui al titolo:

- Organismo Consortile;

- Formazione teorica e ambiente.

In caso di provvedimenti legislativi che rendano non applicabili le norme del presente Accordo o che ne modifichino sostanzialmente la portata, le parti si incontreranno per una valutazione delle conseguenze e delle eventuali soluzioni alternative.

Dichiarazione comune delle parti

APPRENDISTATO - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti convengono sulla necessita` che le normative contrattuali relative all'istituto dell'apprendistato, attualmente estremamente diversificate e disorganiche, debbano essere armonizzate e rese omogenee tra tutti i settori merceologici nei quali operano le piccole e medie imprese.

In relazione alle normative contrattuali esistenti, le parti si impegnano pertanto, anche con l'assistenza confederale e nel quadro di una riorganizzazione del sistema contrattuale, a determinare tale processo di omogeneizzazione e di armonizzazione entro il prossimo rinnovo di ciascun C.C.N.L., al fine di favorire ulteriormente, anche tramite l'apprendistato, l'avviamento al lavoro dei giovani. Tale processo di armonizzazione dovra` realizzare, per i giovani e per le imprese, condizioni di maggiore fruibilita` dell'istituto dell'apprendistato.

A seguito dell'attuazione di tale omogeneizzazione ed armonizzazione il contratto di formazione e lavoro sara` utilizzato solo per l'assunzione dei giovani di eta` non inferiore a 20 anni con le seguenti norme:

"Eta` di assunzione".

"Le aziende utilizzeranno i C.F.L. per l'assunzione di giovani di eta` non inferiore a 20 anni compiuti.

Le aziende potranno assumere con C.F.L. giovani di eta` inferiore a 20 anni nei casi in cui non e` possibile l'assunzione con rapporto di apprendistato:

- giovani in possesso di attestato di qualifica rilasciato da strutture pubbliche (ai sensi dell'art. 14, legge 21 dicembre 1978, n. 845) o legalmente riconosciute;
- giovani in possesso di diploma;
- per il raggiungimento di mansioni di concetto o specializzate;

nel caso in cui l'autorita` competente non rilasci l'autorizzazione alla assunzione del lavoratore come apprendista, sempreche` ricorrano i termini per l'utilizzo dei C.F.L."