

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 21 ottobre 2009*

## *Circolare informativa n° 46/2009*

**A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi**

### *Approfondimento*

#### **APPRENDISTATO: FORMAZIONE ESCLUSIVAMENTE AZIENDALE ANCHE PER I RAPPORTI GIA' IN ESSERE**

L'istituto dell' "apprendistato" rappresenta da sempre un istituto che, benché recentemente rinnovato, ha vissuto ben 48 anni di "letargo" con tutte le plausibili considerazioni che in tal senso potrebbero porsi in essere.

I campi in "chiaroscuro" sono tanti: uno di essi è rappresentato dall'Istituto dell'Apprendistato Professionalizzante e dai suoi percorsi di formazione.

A tal proposito, il Ministero del Lavoro è intervenuto cercando di chiarirne gli aspetti più controversi e particolari.

Lo scopo del nostro approfondimento è quello di analizzare la problematica in esame sulla base delle istruzioni fornite dallo stesso Ministero.

#### **Apprendistato professionalizzante e trasformazione anticipata del rapporto**

Il primo intervento del Ministero del Lavoro riguarda "**la trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed i riflessi che tale scelta comporta in merito agli obblighi formativi ed alla fruizione dei relativi benefici**".

Per meglio comprendere la problematica, è opportuno fare dei brevi riferimenti ad un altro intervento del ministero, ci riferiamo alla circolare n. 27/2008.

Essa precisa che, "Ai fini dell'applicazione del beneficio, è necessario che il datore di lavoro abbia svolto la formazione fino al momento della trasformazione anticipata".

In effetti, "i benefici contributivi sono da collegarsi al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e qualora la trasformazione avvenga in via anticipata rispetto al termine stabilito contrattualmente, il datore di lavoro ha diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione".

Quanto precisato è in linea con l'art.21 della legge n. 56/1987 che sancisce “*I benefici contributivi previsti dalla Legge n. 25/1955 in materia di previdenza e assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato*”.

Precisiamo che, ***l'attività formativa rappresenta l'elemento fondamentale del rapporto di apprendistato e rientra nella causa contrattuale dello stesso.***

***Una volta che il rapporto si trasforma a tempo indeterminato ed al lavoratore viene conferita la qualifica, l'obbligo formativo perde questo ruolo fondamentale e non rientrando nel sinallagma contrattuale, non è più in grado di far perdere la efficacia al rapporto di lavoro, né può essere rivendicata dagli enti formativi.***

### **Apprendistato professionalizzante e applicabilità dell'art. 49, comma 5, D.Lgs n. 276/2003**

Il secondo intervento del Ministero del Lavoro riveste un'importanza particolare, in quanto chiarisce quali siano i confini di applicabilità dell'art 49 D.Lgs. n. 276/2003 - convertito nella Legge n. 30/2003 – relativamente all'apprendistato professionalizzante ed ai rapporti già in essere.

L'art. 49 del decreto in esame precisa “*La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:*

- a) *previsione di un monte ore di formazione, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base o tecnico-professionali;*
- b) *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, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, ed in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;*
- c) *registrazione della formazione nel libretto formativo,*
- d) *presenza del tutore aziendale con formazione e adeguate competenze”.*

Innanzitutto, va chiarito che ***nell'ipotesi di formazione esclusivamente aziendale non opera la disciplina di cui all'art. 49 D.Lgs. 276/2003 relativa ai profili formativi declinati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.***

***In tal caso, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi 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 ovvero agli enti bilaterali.***

In effetti, esiste un “*canale parallelo*”; per meglio comprendere il tutto dobbiamo far riferimento, ancora una volta alla circolare n. 27/2008 del Ministero del Lavoro.

Essa sottolinea, come nella concreta realtà, sia complicato applicare correttamente il disposto dell'articolo in esame, tanto da aver necessitato l'intervento del Legislatore che è intervenuto con una disposizione transitoria contenuta nel D.L. n. 35/2005 convertito nella Legge n. 80/2005.

Ebbene, ***qualora manchi una legge regionale che regolamenti il contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero quando non sia possibile applicare la regolamentazione in esame in mancanza di determinati profili formativi o figure professionali, è possibile ricorrere ai contenuti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per stipulare in modo corretto un contratto apprendistato.***

Vanno fatte alcune precisazioni:

- la costruzione di questo “*canale parallelo*” non modifica l'impianto normativo preesistente;
- sono i contratti collettivi a chiarire cosa si debba intendere per “*formazione esclusivamente aziendale*” ed a stabilire il monte-ore di formazione necessario;
- i contratti collettivi dovranno determinare per ciascun profilo formativo la durata e le modalità di erogazione della stessa, chiaramente il tutto deve essere coerente con le qualifiche contrattuali contenute negli accordi;

- nel canale parallelo, la formazione si può svolgere anche fisicamente fuori dall'azienda, se è previsto nei contratti collettivi.

**Come già più volte sottolineato, la formazione è un elemento essenziale nel contratto di apprendistato, ma la norma consente di poter variare nel tempo i percorsi formativi e di conseguenza variare il piano formativo individuale inizialmente sottoscritto dalle parti.**

E' chiaro che, la modifica del piano formativo inizialmente sottoscritto, sulla base delle disposizioni del "canale parallelo" deve essere opportunamente ponderata, nel senso che occorre verificare e valutare l'incidenza sulla formazione già effettuata in ordine alla quantità e qualità di formazione che si andrà a svolgere col nuovo percorso.

Tali valutazioni devono prescindere da logiche matematiche relative alle ore di formazione (*aspetto quantitativo*), ma dovranno guardare all'effettivo apprendimento (*aspetto qualitativo*), al fine di garantire un'adeguata formazione.

### **Prospettive di sviluppo per il terziario**

#### **Apprendistato professionalizzante e formazione in azienda**

Lo scorso 23 settembre le Parti Sociali hanno sottoscritto il primo accordo nazionale per la formazione in azienda del contratto di apprendistato professionalizzante.

In base a quanto sottolineato nell'accordo, "per formazione esclusivamente aziendale deve intendersi la formazione gestita dall'azienda, sia all'interno che all'esterno della stessa, senza ricorrere a finanziamenti pubblici".

Premesso ciò, nel piano formativo dovranno essere indicate le competenze di settore, di area e di profilo correlate alla qualifica che l'apprendista dovrà conseguire, e perfettamente in linea con la struttura organizzativa aziendale.

E' possibile che nel piano formativo siano indicate le c.d. "*competenze di profilo*" ritenute complementari con le mansioni che dovranno essere svolte dall'apprendista.

L'accordo in esame sottolinea come la formazione esclusivamente aziendale dell'apprendista abbia quale scopo quello di "*plasmare*" il soggetto sulla base delle reali e concrete esigenze professionali dell'azienda.

L'attività formativa si articola in due comparti:

- **formazione trasversale o di base:** che presenta un carattere generale ed uguale per tutti gli apprendisti; essa riguarda maggiormente la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione di base e la sicurezza sul lavoro;
- **formazione professionalizzante:** questa si suddivide in tre dipartimenti: di area, di settore e di profilo. Si tratta di competenze specifiche che dovranno essere impartite al soggetto apprendista.

Va sottolineato come il legame tra formazione (trasversale e professionale) e finalità formative deve essere coerente e tale da garantire l'efficacia della formazione.

A tal proposito, l'azienda può avvalersi di soggetti sia interni che esterni, purché in possesso di competenze professionali idonee allo scopo.

In ogni caso, l'azienda può affidare la formazione a strutture esterne avvalorate – secondo quanto previsto dalla normativa regionale – presso la Regione per lo svolgimento dell'attività formativa.

L'intero percorso formativo del soggetto apprendista viene determinato in base alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dal CCNL.

Va da sé che le attività formative espletate presso più datori di lavoro ovvero presso più strutture di formazione accreditate, vanno in ogni caso cumulate.

La formazione potrà essere svolta in aula, on the job, con lo strumento della formazione a distanza e con strumenti di e-learning sfruttando la rete internet (tele-affiancamento, video-comunicazione).

Qualora l'azienda si avvalga della formazione interna dovrà disporre non solo di risorse umane tali da trasferire conoscenze e competenze, ma dovrà garantire la formazione in ambienti idonei così come previsto dal piano formativo; mentre nel caso in cui si avvalga di strutture esterne, saranno queste ultime a mettere a disposizione un referente dotato di adeguate competenze.

Terminato l'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a certificare l'avvenuta formazione e dovrà comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego competente ed all'Ente bilaterale i nominativi degli apprendisti qualificati, al tempo stesso dovrà anche comunicare anche i nominativi degli apprendisti con i quali è cessato il rapporto.

**Formazione e responsabilità del datore: brevi cenni**

Per completezza, riteniamo necessario fare dei richiami circa la responsabilità del datore di lavoro nell'ipotesi di mancata formazione dell'apprendista.

A tal proposito si precisa che *“In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, questi è tenuto a versare la differenza tra contribuzione versata e dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.*

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

*L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso formativo previsto all'interno del piano formativo e di quanto previsto dalla disciplina regionale”.*

**Non da ultimo, si precisa che il requisito formativo e di avvenuto svolgimento della formazione, potrà essere elemento non determinante in termini sanzionatori ed in sede di verifica ispettiva, unicamente nel caso in cui il rapporto in esame sia già stato trasformato a tempo indeterminato.**

Come di consueto, ci auguriamo di aver posto l'attenzione su un argomento di notevole rilevanza, con l'auspicio di aver approfondito gli aspetti più delicati della problematica e soprattutto quelli di maggiore significato e delicatezza dell'importante istituto assuntivo.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*