

Roma, 27 marzo 2012

Oggetto: sottoscrizione dell'Accordo di riordino sull'apprendistato

E' stato sottoscritto il 24 marzo scorso, in occasione del Forum di Cernobbio, il primo accordo nazionale per il riordino dell'apprendistato, in attuazione del Decreto Legislativo n. 167/2011.

Nel solco di quanto già concordato con l'intesa sulla disciplina transitoria del 14 dicembre scorso, le parti hanno concluso il confronto per il recepimento della disciplina contenuta nel Testo Unico sull'apprendistato, confermando l'impianto generale contenuto nell'accordo sull'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale del 23 settembre 2009, la centralità del ruolo della bilateralità e definendo le figure professionali del comparto del terziario, della distribuzione, dei servizi, sovrapponibili a quelle dell'artigianato per la quali è stata prevista una durata maggiore del contratto di apprendistato.

Infatti, in base al disposto del citato Decreto ed ai successivi chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro (con la risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011) , si è creata una regolamentazione che ha consentito di confermare, nell'intesa raggiunta, anche deroghe e modifiche ad alcune rigidità, ad esempio in materia di tutor e di quantità della formazione. Ma, certamente, il risultato principale è stato quello di rafforzare uno strumento in grado di superare le diversità e le incompletezze dei sistemi regionali, attraverso un'intesa valida unitariamente su tutto il territorio nazionale.

L'intesa, infatti, non è derogabile dalla contrattazione integrativa di secondo livello.

Le aziende sono chiamate ad investire, quindi, sull'attuazione di un nuovo percorso che le vede coinvolte direttamente nella gestione del contratto di apprendistato, con il duplice vantaggio di una durata decisamente inferiore di ore di formazione di base a fronte di una più mirata e specifica attività formativa professionalizzante che consente sia all'azienda che all'apprendista l'ottenimento di competenze più adeguate alle mansioni che al termine del percorso formativo si dovranno conseguire.

Attraverso la sottoscrizione della suddetta intesa le parti hanno confermato e valorizzato anche il ruolo della bilateralità inserendo il riferimento al passaggio obbligato all'ente bilaterale per l'ottenimento del parere di conformità precedentemente già previsto dal CCNL Terziario nell'ambito della procedura di attuazione dello stesso contratto di apprendistato professionalizzante.

Si illustrano di seguito gli aspetti di maggiore rilevanza dell'accordo.

PARTE I - DISCIPLINA GENERALE

Secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011, è stata introdotta una parte generale contenente la disciplina applicabile a tutte e tre le tipologie di apprendistato.

In particolare, sono state recepite le disposizioni afferenti la tempistica entro la quale dovrà essere definito il piano formativo individuale, prevedendo che dovrà essere predisposto entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, per consentire al datore di lavoro di effettuare un'idonea analisi delle competenze in ingresso del giovane.

Appare opportuno precisare che tale tempistica non incide in alcun modo sulla procedura relativa al rilascio del parere di conformità ad opera degli EBT, che resta confermata in toto. Si tratta, infatti, di due adempimenti diversi: mentre il piano formativo presentato all'EBT non è nominativo, ma individua solamente il numero degli apprendisti ed il relativo inquadramento finale, il piano formativo individuale presuppone l'avvenuto rilascio del parere di conformità ed è il programma formativo di uno specifico lavoratore con il quale il datore di lavoro abbia instaurato un rapporto di apprendistato.

Altro aspetto di particolare interesse è rappresentato dalla proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi, nel caso in cui il rapporto subisca nel corso dello svolgimento una sospensione involontaria (ad esempio malattia od infortunio dell'apprendista), con il correlativo obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Con riferimento al finanziamento dell'attività formativa è stato previsto che gli apprendisti possano essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo For.Te.

PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Durata del contratto di apprendistato

La modifica delle durate del contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dall'art. 4, II comma, D. Lgs. n. 167/2011, nei fatti ha comportato la riduzione dei termini per i livelli da II al IV, secondo le scadenze di seguito indicate:

II livello	36 mesi
III livello	36 mesi
IV livello	36 mesi
V livello	36 mesi
VI livello	24 mesi

L'accordo ha, inoltre, recepito le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, individuando una serie di figure chiave per i settori del terziario, distribuzione e servizi per le quali sarà possibile stipulare contratti di apprendistato di durata pari a 48 mesi (che si riducono a 42 per la seguente figura di IV livello: specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita).

Attività formativa professionalizzante: durata e contenuti

Con riferimento alla durata ed ai contenuti dell'attività formativa professionalizzante, l'accordo conferma la precedente disciplina contenuta nell'Accordo del 23 settembre 2009, precisando che il percorso formativo dell'apprendista viene stabilito in base alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento che lo stesso dovrà raggiungere.

A tale proposito si evidenzia che l'accordo disciplina solo la formazione professionalizzante, lasciando alle Regioni la previsione della formazione di base e trasversale, affidata in via esclusiva dal Decreto Legislativo alla competenza regionale.

Va da sé, pertanto, che laddove le Regioni non provvedessero a normare tale aspetto, le aziende non sarebbero tenute ad effettuare tale tipologia formativa, come confermato peraltro dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 29/2011, anche se si ritiene opportuno, in ogni caso, prevedere nel piano formativo individuale, in assenza di previsioni regionali, la formazione obbligatoria prevista per i nuovi assunti dal D. Lgs. 81/2006 (di durata pari a 4 ore) che andrà svolta nel corso del primo anno di apprendistato.

Il numero di ore è rapportato alle durate dell'apprendistato previste in relazione al livello di appartenenza, ma deve essere riproporzionato alla eventuale minore durata derivante o dalla conversione anticipata del rapporto o dalla sua anticipata risoluzione (per giusta causa o giustificato motivo).

In conformità con quanto previsto in precedenza dall'accordo del 23 settembre 2009, si deve ritenere ancora possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa stabilita per le annualità successive.

Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato

La norma, oltre ad adeguare le modalità di erogazione della formazione alle nuove tecnologie, introduce la figura del Referente per l'apprendistato, confermando al contempo l'eliminazione del tutor, già presente nell'accordo del 23 settembre 2009.

Al Referente per l'apprendistato, che potrà essere interno od esterno all'azienda, e che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa, viene assegnato il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dalle tabelle A e B, nonché dell'allegato 1, in materia di durata dell'attività formativa, e delle previsioni contenute nell'accordo stesso.

Il referente interno per l'apprendistato può essere il titolare dell'impresa stessa, un socio ovvero un familiare coadiuvante, oppure il soggetto che ricopre la funzione aziendale di referente, individuata dall'impresa nel piano formativo. Ciò significa che il referente è colui che ricopre quel ruolo e non una persona nominativamente individuata.

Il referente interno per l'apprendistato dovrà possedere, comunque, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.