

Dopo la nuova legge

Formazione anche per i "vecchi" apprendisti

di **GABRIELE FAVA** (*)

La nuova disciplina sull'apprendistato professionalizzante introdotta dalla recente Legge 133/2008 si potrà applicare anche ai contratti di apprendistato stipulati in ossequio alla precedente normativa. Il Legislatore, infatti, non impone che il predetto contratto sia stipulato ab origine secondo la nuova legge. È questo il principio espresso dal Ministero del Lavoro in risposta all'interpello formulato da un'importante associazione bancaria che, allo scopo di dirimere il dubbio sulla materia, chiedeva, per l'appunto, se il nuovo statuto dell'apprendistato fosse applicabile anche ai contratti già vigenti (Interpello Ministero del lavoro del 6 febbraio 2009). Sul punto, è bene percorrere brevemente la normativa vigente, al fine di meglio chiarire le opportunità che le aziende avranno a disposizione con l'introduzione della legge 133/08.

Com'è noto, ai sensi del d.lgs. 276/03, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è stata rimessa alle Regioni e alle provincie autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le organizzazioni dei datori e prestatori di lavoro e nel rispetto di alcuni principi direttivi previsti dallo stesso d.lgs. 276/2003. Tra questi, si ricorda: la previsione di un monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, pari ad almeno 120 ore per un anno, il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, la registrazione della formazione nel c.d. libretto formativo e la previsione della presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. Il Legislatore del 2003, demandando alla normazione regionale la definizione dei contenuti formativi che costituiscono l'essenza dell'istituto, ha inoltre stabilito il necessario rinvio ai contratti



Gabriele Fava

collettivi di lavoro per le modalità di erogazione e di articolazione della formazione. Questo intreccio di fonti ha tuttavia rallentato l'operatività dell'istituto, tanto da non essere stato addirittura praticato in tutte le Regioni. Ciò ha spinto il Legislatore ad intervenire nuovamente, con la Legge n. 80 del 2005. In particolare, è stato introdotto un regime transitorio che demanda alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in sostituzione della normativa regionale non ancora emanata. Solo in alcuni settori, come il commercio, il credito ed il metalmeccanico, la disciplina contenuta nei rispettivi contratti collettivi ha in qualche modo colmato il vuoto normativo esistente. Con citata Legge 133/08, senza apportare alcuna modifica all'apparato precedente, è stato introdotto un "canale parallelo" di disciplina che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, consentente a qualsiasi contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) di disciplinare l'apprendistato professionalizzante. In tal caso, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono, quindi, rimessi integralmente alla contrattazione collettiva, con il compito di determinare, per ciascun profilo formativo, la durata di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Non vi è dubbio che uno degli aspetti di maggiore interesse per le aziende riguardi la possibilità di applicare in itinere la formazione esclusivamente interna anche ai lavoratori apprendisti che stiano seguendo, alla data di entrata in vigore della nuova legge, un piano formativo legato alla disciplina regionale. Il punto cruciale della questione deve

essere identificato in una fondamentale distinzione: una cosa è l'esistenza dell'elemento essenziale del contratto - quale è, appunto, la formazione - altra cosa è prevedere le diverse modalità attraverso le quali adempiere al dovere formativo. Così, sebbene sia indubbio che la formazione costituisca un obbligo intrinseco al contratto di apprendistato, nulla vieta che tale obbligo sia adempiuto secondo percorsi che ben possono variare nel corso del tempo. D'altra parte, una formazione in gran parte gestita dalle Regioni, inevitabilmente legata alle disponibilità finanziarie del soggetto pubblico e a tempi standardizzati, molte volte non si attaglia ad elevato tasso di specializzazione e tecnologicamente molto avanzate che non trovano, nei corsi attivati dalle Regioni, una reale risposta alle necessità formative dei propri apprendisti. Anche in quest'ottica, il passaggio da una formazione governata dalle Regioni ad una formazione "esclusivamente interna" non può restare priva di conseguenze. Il Ministero ha, infatti, sottolineato la necessità di una rivisitazione del Piano formativo individuale (pfi), che viene elaborato all'inizio del rapporto di lavoro e deve essere sottoscritto dal lavoratore. Da ultimo, il Ministero raccomanda la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in relazione sia alla quantità che alla qualità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi. In sostanza, si chiede alle aziende che la valutazione della formazione esuli da logiche di mero "calcolo matematico" circa le ore di formazione effettuate. Ciò ancor più laddove la formazione esclusivamente aziendale sia quantitativamente inferiore alle 120 ore previste inizialmente. Lo scopo ultimo è quello di garantire l'effettivo apprendimento del lavoratore, con particolare attenzione ai suoi reali bisogni formativi.

* www.favalex.it

che d'affari al mondo, la Lehman Brothers, a metà settembre del 2008. In questo caso però i dati Istat non sono di grande aiuto. L'ultima rilevazione dell'Istituto di statistica nazionale risale infatti al terzo trimestre del 2008 (dal 30 giugno al 28 settembre 2008), arrivando a monitorare solo i primi giorni del babbone della merchant bank.

I numeri del tempo (sembra infatti passata un'eternità) parlavano di un tasso di disoccupazione al 6,1% con il picco del 19,4% nella fascia che va dai 15 ai 24 anni e una percentuale sulla lunga durata al 2,8%.

In pratica: fino alla fine del settembre 2008 le persone in cerca di occupazione erano un milione e 527 mila contro i circa 25 milioni di forze lavoro. Merito, dell'arrivo in massa di lavoratori d'oltreconfine, certo, ma anche di un mercato, come detto prima, decisamente più flessibile. E aggiungerebbero i critici decisamente più precario.

Ma torniamo all'attualità. Gli ultimi quattro mesi sono stati uno stillicidio di numeri e percentuali.

Oggetto: Cassa integrazione e disoccupazione.

Di ufficiale c'è poco o nulla, come deno le elaborazioni dell'Istat sullo stesso 2008 non sono ancora disponibili, ma è possibile partire da alcuni punti fermi che certificano la gravità del momento.

Parla l'Inps e dice che nel corso dell'intero 2008 le ore autorizzate di cigo (cassa integrazione ordinaria) sono state quasi 79 milioni, circa il doppio di quelle del 2007, ma non si sono raggiunti i picchi del 2003-2004-2005 (rispettivamente 87 milioni, 95 milioni, 102 milioni) o quelli ancor più alti dei primi anni '90: nel '93 si superarono addirittura i 240 milioni