



Formazione esclusivamente aziendale possibile anche per i rapporti già in essere

le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro con due risposte del 6 febbraio 2009, contenute nella lettera circolare prot. 25/I/0001727 e nell'interpello n. 2/2009, ha chiarito alcune perplessità in materia di formazione durante il rapporto di apprendistato professionalizzante.

Il primo intervento attiene alla trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato professionalizzante in contratto a tempo indeterminato e la relativa formazione, anche ai fini dell'applicazione dei benefici previsti dalla normativa (articolo 21, comma 6, della legge n. 56/1987). In questo caso, il Ministero evidenzia la necessità che l'apprendista riceva una adeguata formazione fin tanto che il contratto sia di apprendistato. In quanto l'attività formativa costituisce un elemento fondamentale del rapporto stesso. Una volta che il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, viene meno la parte formativa, anche se tale trasformazione avviene anticipatamente rispetto alla scadenza naturale del rapporto.

In definitiva, successivamente alla trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato non vige più, in capo al datore di lavoro, l'obbligo formativo. Al contempo, gli enti formativi non potranno più – una volta avvenuta la trasformazione – rivendicare, al datore di lavoro, la formazione per il periodo non concluso di apprendistato.

Il secondo intervento - in materia di apprendistato professionalizzante - avviene relativamente ad un quesito dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) sulla possibilità di applicare il disposto dell'articolo 49, comma 5ter, del D.L.vo n. 276/2003 (introdotto dalla Legge n. 133/2008, di conversione del Decreto Legge n. 112/2008) anche ai rapporti di apprendistato in essere e sorti sulla base della diversa disciplina contenuta nei commi 5 o 5bis dello stesso articolo 49 del D.L.vo n. 276/2003.

Ricordiamo che la nuova norma introduce la possibilità di usufruire della formazione esclusivamente aziendale (comma 5ter, art. 49, D.L.vo n. 276/2003) per i contratti di apprendistato professionalizzante. In questa ipotesi, non opera quanto

previsto dal comma 5 dell'articolo 49 - e cioè che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano - ed i profili formativi sono integralmente rimessi ai contratti collettivi di lavoro 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 quest'ultimo caso, saranno i contratti collettivi e gli enti bilaterali che definiranno la nozione di formazione aziendale e determineranno, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Detto ciò, il Ministero evidenzia che, seppur vero che la formazione, nel contratto di apprendistato, costituisce un elemento essenziale dello stesso, ciò non preclude al fatto che l'obbligo formativo possa essere adempiuto secondo percorsi che possono variare da quello siglato dalle parti all'atto della stipula del contratto di apprendistato. È indubbio, comunque, che qualsiasi variazione del PFI (piano formativo individuale) preventivamente stabilito, debba essere concordato e sottoscritto tra le parti al fine della sua applicabilità.

In conclusione, il Ministero dichiara l'ammissibilità della scelta - delle parti - di modificare il piano formativo, inizialmente sottoscritto, con un altro contenente le indicazioni previste dall'art. 49, comma 5ter, del D.L.vo n. 276/2003 (formazione esclusivamente interna). Raccomandando, di converso, al datore di lavoro una puntuale verifica non solo quantitativa ma anche, e soprattutto, qualitativa della formazione già effettuata dal ragazzo, al fine di garantire un nuovo piano formativo realmente conforme all'effettivo apprendimento delle materie oggetto del piano formativo individuale.

Roberto Camera

Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena