

Roma, 7 ottobre 2008



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Confcommercio
Piazza G. G. Belli, 2
00153 – Roma*

prot. 25/I/0013622

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5 *ter*, D.Lgs. n. 276/2003 – applicazione.

Con istanza di interpello la Confcommercio ha chiesto di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla applicabilità immediata, per le aziende del Terziario, della previsione di cui all'art. 49, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 276/2003, recentemente introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008). Detta previsione stabilisce che *“in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente 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. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, 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”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

È opportuno anzitutto ricordare che il Legislatore, all'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto che *“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”* nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: *“la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per*

anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali” e “la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate”.

La difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il Legislatore ad introdurre con D.L. n. 35/2005 (conv. da L. n. 80/2005), un comma 5 *bis*, all’art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo il quale *“fino all’approvazione della Legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell’apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Come anche chiarito con risposta ad interpello n. 14/2008, è dunque possibile – qualora manchi una disciplina regionale del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta disciplina non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o mansioni – stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel CCNL di cui all’art. 49, comma 5 *bis*, del D.Lgs. n. 276/2003.

La volontà del Legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale, trova ora un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5 *ter* dell’art. 49, introdotto dal D.L. n. 112/2008.

La previsione, senza modificare l’impianto normativo preesistente, introduce dunque un “canale parallelo” a quelli descritti. Ai sensi del citato comma 5 *ter*, è infatti il contratto collettivo, di ogni livello, a dettare la nozione di formazione interna; formazione che può risolversi in attività anche “fisicamente” esterne all’azienda, purché sia quest’ultima a dirigerne lo svolgimento e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. In forza del dettato normativo è dunque la contrattazione collettiva a definire e disciplinare la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Cost. con sent. n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d’intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all’offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

La previsione di cui al comma 5 *ter* è peraltro da considerarsi immediatamente operativa, anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo.

Nel caso di specie, nell’accordo per il rinnovo del CCNL del Terziario siglato il 17 luglio scorso, le parti hanno concordato (art. 60, Dichiarazione a verbale n. 1) l’istituzione di una Commissione Paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dal succitato comma 5 *ter* e, in attesa delle determinazioni della Commissione Paritetica, il CCNL conferma, anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi definiti nel Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002.

I contenuti del citato CCNL appaiono dunque in linea con i principi espressi dal comma 5 *ter* dell'art. 49, secondo il quale è rimessa alle parti sociali anche la facoltà di derogare ai principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dello stesso art. 49.

In tal senso la Confcommercio chiede peraltro se, nei casi di formazione esclusivamente aziendale:

- la presenza e l'individuazione nominativa del tutor aziendale continui ad essere obbligatoria;
- il piano di formazione individuale – predisposto dall'Azienda sulla base dei profili Isfol – debba rispondere a particolari requisiti di forma;
- l'erogazione della formazione possa avvenire in ambito aziendale anche in modalità e-learning (per alcuni moduli), oltre che in aula e “on the job”;
- la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, possa avvenire mediante supporti informatici e fogli firma.

Al riguardo, nell'auspicare comunque che la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali disciplinino nel dettaglio la formazione aziendale, va evidenziato che detta disciplina, secondo quanto specificato dal Legislatore, dovrà comunque e necessariamente determinare, 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”*.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP