

## L'onere formativo nel contratto di apprendistato professionalizzante, o contratto di mestiere, non è poi così "oneroso" ....

Dr. Andrea Rapacciuolo<sup>1</sup>

Con la circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro si è completato il percorso definitorio relativo alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art. 4 del Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, meglio noto come Testo Unico in materia di apprendistato, sensibilmente ritoccato in questi pochi anni di vita, da ultimo, dalla legge n.78/2014.

In questo complesso quadro normativo, non si può non provare a "districare la matassa" nella forte convinzione che la disciplina vigente consente alle aziende di usufruire di indubbi vantaggi retributivi, contributivi, fiscali e normativi (*in primis*, libero recesso al termine del periodo formativo, unico caso di contratto a tempo indeterminato che contempla il recesso *ad nutum*) chiedendo "in cambio" soltanto di ottemperare all'onere formativo (fare dell'apprendista un lavoratore migliore, adeguatamente formato dal punto di vista professionale e, quindi, più facilmente collocabile nel mercato del lavoro).

La formazione dell'apprendista si svolge su un duplice percorso: formazione di base e trasversale, disciplinata dalle leggi regionali, e formazione tecnico-professionale e specialistica, disciplinata invece dai CCNL.

Partiamo da quest'ultima: la formazione tesa all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è tutta a carico al datore di lavoro che la può gestire con una certa facilità e flessibilità grazie alle diverse modalità di erogazione della formazione disciplinate dai diversi CCNL (formazione d'aula, *on the job*, formazione a distanza, strumenti di *e-learning*) tutte di pari dignità normativa. Oggi più che mai la formazione professionalizzante tende a coincidere con la gavetta di qualche decennio fa': attraverso lo svolgimento della rituale attività lavorativa con affiancamento del *tutor* designato, il giovane apprendista potrà svolgere le ore di formazione necessarie al conseguimento della qualifica contrattuale di cui al contratto di apprendistato. In tal senso il datore di lavoro deve curare che l'affiancamento avvenga per il

---

<sup>1</sup> Dr. Andrea Rapacciuolo - Responsabile U.O. Vigilanza Ordinaria presso la Direzione Regionale del Lavoro per la Lombardia, del Gruppo Ispettivo Regionale e del Gruppo di Studio Regionale in materia di lavoro e previdenza sociale - In collaborazione con la Società SILAQ Srl è responsabile della rivista informatica FTL ed è stato coordinatore didattico FAD apprendisti per le competenze di base e trasversali.

Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministero del Lavoro si precisa che le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

numero di ore e sulle materie disciplinate dal CCNL e che le ore di formazione sul lavoro siano adeguatamente registrate. Come dire: lavorare è il miglior modo di imparare un mestiere!!!

La formazione avviene “sul campo” in ossequio alle indicazioni del CCNL di riferimento, con l'unico onere di registrare puntualmente e dettagliatamente la formazione svolta (luogo, data, ore, contenuti, modalità di erogazione): si può utilizzare un modello in uso nell'azienda o quello previsto dal CCNL di riferimento o un qualsiasi fac simile proposto dagli Enti addetti alla formazione (vedi ad esempio il fac simile proposto da Regione Lombardia sul proprio sito all'indirizzo:

[http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale\\_P&childpagename=DG\\_IFL%2FDetail&cid=1213684520944&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue%26menu-to-render%3D1213276890881&pagename=DG\\_IFLWrapper](http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_IFL%2FDetail&cid=1213684520944&packedargs=NoSlotForSitePlan%3Dtrue%26menu-to-render%3D1213276890881&pagename=DG_IFLWrapper)

A questo obbligo formativo si aggiunge quello relativo alla formazione destinata a far acquisire al lavoratore le competenze cosiddette trasversali e di base: in questo campo, la disciplina è affidata alle singole legislazioni regionali che hanno sin qui fallito l'obiettivo di darsi una regolamentazione uniforme ed omogenea sul territorio nazionale, nonostante i tanti sforzi istituzionali, culminati nelle “Linee guida” approvate dalla Conferenza Stato-Regioni dello scorso 20 febbraio.

Al momento solo Marche, Umbria, Lombardia e Piemonte hanno adottato una disciplina attuativa dei principi condivisi nelle “linee guida nazionali per l'apprendistato professionalizzante”, principi che, al momento, attendono di essere recepiti dalle altre Regioni italiane.

Ed è qui che il meccanismo formativo trova l'inceppo che compromette l'utilizzo del contratto di apprendistato di mestiere: in attesa che le Regioni si uniformino alle linee guida, come si comporta il datore di lavoro laziale, veneto, toscano o abruzzese? Restano cogenti le vecchie discipline regionali emanate precedentemente alle linee guida? La risposta è *stricto iure* affermativa ma si deve tener conto che la disciplina sostanziale è ormai da considerarsi “innovata” dai principi esposti nelle linee guida e quindi si potrebbe ritenere che detti principi siano già operativi anche nelle Regioni dove la disciplina locale non è stata ancora aggiornata. E qui ci soccorre il diritto civile: il contratto individuale sottoscritto dalle parti (quella che volgarmente chiamiamo “lettera di assunzione”), nell'intento di costruire un percorso che determini un reale ed effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze professionali del lavoratore, potrà contemplare l'erogazione di formazione trasversale e di base in ossequio alle linee guida nazionali con l'unica accortezza di non inserirla nel PFI.

Infatti, come previsto nelle linee guida ed espressamente chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro n.18/2014, il piano formativo individuale (da redigere in forma sintetica e sottoscrivere all'atto dell'assunzione) può anche riferirsi esclusivamente alla formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali: quindi è assolutamente legittimo non indicare nel piano formativo la formazione di base e trasversale (che però formerà oggetto di accordo tra le parti nel contratto individuale)

e l'attività ispettiva (degli Ispettori del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL nonché di qualunque altro organo che vigili in materia di lavoro e previdenza sociale *incidenter tantum*) dovrà concentrarsi (ai sensi della circolare n.18/2014 e della circolare n.5/2013) solo sulla formazione specialistica.

Il cerchio logico-giuridico si chiude. Gli accordi presi in materia di formazione di base e trasversale in ossequio alle linee guida nazionali, seppur distonici rispetto alla vigente disciplina regionale, sono da considerarsi "lecita regola contrattuale": così, attraverso l'*escamotage* del "mancato inserimento nel PFI", detta "regola contrattuale" non sarà soggetta ad alcuna sanzione amministrativa, perché gli organi di vigilanza non se ne devono occupare (e le Regioni non hanno alcuna potestà sanzionatoria in materia), né a censure privatistiche, perché il lavoratore ha liberamente acconsentito inserire nel contratto individuale i principi delle linee guida nazionali, con particolare riguardo alle ore, alle modalità ed ai contenuti della formazione (ovviamente è fatto salvo il caso di inottemperanza all'onere formativo a fronte del quale il lavoratore potrà chiedere in sede giudiziale la dichiarazione di non genuinità dell'apprendistato e la conseguente riqualificazione del rapporto di lavoro in ordinario lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Attenzione: la Regione potrebbe reagire con la mancata ammissione alla formazione pubblica... Ma, in vero: 1) è difficile che la Regione rinunci ad erogare formazione pubblica gratuita in quanto la stessa coinvolge rilevanti interessi economici e sociali che difficilmente saranno disattesi per "mera ripicca"; 2) il datore di lavoro, ove fosse "estromesso" dal canale pubblico e gratuito della formazione di base e trasversale, potrebbe comunque erogare detta formazione direttamente sia con personale proprio sia attraverso Enti terzi, a costi irrisori (rispetto al risparmio contributivo e retributivo goduto), ovvero in modo totalmente gratuito, con la semplice accortezza di "coprire i costi" con i contributi erogati da Fondi paritetici interprofessionali e/o da altri fondi promossi da Enti bilaterali (ai sensi della Legge n.388/2000).

Allora vediamo i principi in materia di formazione di base e trasversale sanciti dalle linee guida nazionali:

A) l'offerta formativa pubblica è obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale dalla Regione e sia realmente disponibile per l'impresa (entro sei mesi) ovvero sia prevista come obbligatoria da parte del contratto collettivo. Questo primo principio va oggi letto in combinato disposto con quanto stabilito sul punto dall'art. 4, comma 3, del T.U. come modificato dalla Legge n.78/2014: <<la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014>>.

Sul punto si è espressa chiaramente la circolare n.18/2014: l'offerta formativa pubblica è obbligatoria ma detto obbligo è condizionato all'assolvimento di un preciso onere in capo alle Regioni le quali entro 45 giorni dalla comunicazione dell'assunzione dell'apprendista devono indicare calendario e sedi dei corsi di formazione. Il termine è perentorio: se la Regione non provvede entro 45 giorni alla comunicazione (anche ai soggetti intermediari che hanno titolo per la comunicazione di assunzione, i consulenti del lavoro ad esempio) il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di formare l'apprendista relativamente alle competenze trasversali e di base;

B) l'offerta formativa è così stabilita: 120 ore per gli apprendisti in possesso della la licenza media o di un titolo inferiore o di nessun titolo di studio, 80 ore per quelli in possesso di diploma di scuola superiore, 40 ore per chi è in possesso della laurea;

C) le materie oggetto di insegnamento sono: sicurezza del lavoro, diritti e doveri nel rapporto di lavoro/diritto sindacale, organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, competenza digitale, competenze sociali e civiche, spirito di iniziativa e imprenditorialità, elementi di base della professione/mestiere, competenze di base e trasversali come già disciplinate nelle singole legislazioni regionali.

Si tratta in sostanza delle materie individuate in questi anni, a livello di singole Regioni, nelle aree tematiche "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. D.M. n. 179/1999) cui sono stati aggiunti i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (imparare ad imparare, comunicazione nella madrelingua, comunicazione nelle lingue straniere, competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia, competenza digitale, competenze sociali e civiche, spirito di iniziativa ed imprenditorialità, consapevolezza ed espressione culturale);

D) la formazione può anche essere realizzata direttamente da parte del datore di lavoro, anche in raccordo con i Fondi paritetici interprofessionali e/o con altri fondi promossi da Enti bilaterali, a tre condizioni: 1) che disponga di luoghi idonei (distinti da quelli produttivi e sicuri ai sensi del T.U. n.81/2008) e 2) che si avvalga di personale adeguato (anche esterno all'azienda), 3) che rispetti le prescrizioni in termini di quantità e di qualità della formazione stabilite dalla normativa regionale.

Quindi, il datore di lavoro può non avvalersi dell'offerta formativa pubblica ed erogare direttamente la formazione di base e trasversale, avvalendosi anche di Enti o professionisti terzi: deve farlo 1) in luoghi idonei 2) con personale adeguatamente preparato 3) per le ore e nelle materie previste dalla disciplina regionale;

E) la formazione può essere realizzata anche in modalità a distanza (FAD): le linee guida in tema di apprendistato professionalizzante approvate dalla Conferenza Stato-Regioni nel febbraio scorso, acconsentono all'uso della formazione in modalità "a distanza" (cosiddetta FAD) e rinviando alla legislazione

regionale di dettaglio la sola regolamentazione di tipo tecnico, in assenza della quale – ad oggi – si ritiene liberamente utilizzabile la formazione in modalità FAD (vedi in tal senso parere DRL Milano dello scorso 21 luglio, condiviso con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva);

F) la registrazione delle formazione viene effettuata in un documento aziendale avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino (atteso che quest'ultimo non è stato ancora disciplinato): in tal senso Regione Lombardia ha proposto sul proprio sito – all'indirizzo già sopra riportato – sia un fac simile per la registrazione della formazione (base e trasversale e specialistica) sia uno per l'attestazione dei percorsi formativi alla conclusione del contratto di apprendistato;

G) le imprese che hanno sedi operative in più Regioni adottano, per quanto riguarda la formazione trasversale e di base, la disciplina della Regione in cui è ubicata la sede legale.