

## Apprendistato formazione e studi professionali

Danilo Papa\*

La formazione in apprendistato costituisce un elemento fondamentale che, anche in relazione alla nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011, richiede alcuni approfondimenti che possano chiarirne meglio contenuti e modalità.

Per ciascuna tipologia di apprendistato – apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e apprendistato di alta formazione e di ricerca – la formazione è declinata in modo diverso, nel rispetto delle diverse competenze fra Stato e Regioni che caratterizzano ciascun istituto.

Quel che però pone più domande è la formazione effettuata nell’ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere in quanto, proprio in relazione a tale tipologia, sono maggiori le responsabilità datoriali nell’adempimento dell’obbligo formativo.

A tal proposito occorre infatti ricordare che, ai sensi dell’art. 4 del citato D.Lgs. n. 167/2011:

- gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell’età dell’apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e **le modalità di erogazione della formazione** per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;
- la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, **svolta sotto la responsabilità della azienda**, è integrata dalla offerta formativa pubblica, **interna o esterna alla azienda**, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni;
- per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere **specifiche modalità di svolgimento** del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Inoltre per tutte le tipologie di apprendistato, ai sensi dell’art. 2, comma 1 lett. g) del Decreto, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali devono prevedere la **“registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all’articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”**.

---

\* Dirigente Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione.

Il quadro normativo descritto lascia dunque ampio spazio alla contrattazione collettiva nel declinare contenuti e modalità di svolgimento dell'obbligo formativo, con il solo vincolo di effettuare la registrazione della formazione sul libretto formativo del cittadino, ovviamente laddove istituito. Va infatti ricordato che il libretto formativo del cittadino è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite: nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana. Ciò al fine di migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze e l'occupabilità delle persone. Il libretto è stato definito con D.I. 10 ottobre 2005 ed è gestito e rilasciato a cura delle Regioni e Province Autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e certificazione delle competenze ed è stato introdotto solo in via sperimentale in alcune Regioni.

### **La formazione “formale”**

Nel riferirsi al precedente quadro normativo di cui al D.Lgs. n. 276/2003 il Ministero del lavoro aveva individuato, quale elemento caratterizzante l'apprendistato, la formazione “formale”. La circolare ministeriale n. 40/2004 aveva in particolare chiarito che la formazione “formale” è *“una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali”* (definizione ribadita nella successiva circolare n. 30/2005).

Il D.Lgs. n. 167/2011 non richiama più tale aggettivo, con ciò lasciando intendere che la stessa definizione della formazione in apprendistato – almeno per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – è rimessa alla disciplina della contrattazione collettiva.

Ad oggi può dunque dirsi che, in relazione a tale tipologia contrattuale, la contrattazione collettiva individua cosa costituisce formazione in apprendistato, contenuti della formazione, modalità e durata. Solo in relazione alla diversa tipologia dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la riforma del mercato del lavoro recentemente approvata in Parlamento stabilisce che *“per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, **conseguiti anche in apprendistato** a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta”* (art. 4, comma 52).

### **La formazione nel contratto Confprofessioni**

In relazione a tutte le tipologie di apprendistato il *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali* sottoscritto il 29 novembre 2011 individua anzitutto i contenuti di massima della formazione trasversale nei seguenti:

- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;

- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

In secondo luogo, coerentemente a quanto detto sino ad ora, il Ccnl prevede un obbligo di registrazione della formazione sul libretto formativo del cittadino specificando inoltre che detta registrazione *“in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell’attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell’avvenuta formazione dell’apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.)”* (art. 27).

Quanto alle modalità – con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, rispetto al quale le parti sociali hanno maggiori competenza a declinare i profili formativi dell’istituto – il Ccnl stabilisce che la formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante **può essere svolta in aula** nonché in **modalità e-learning** (in tal caso l’attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto).

Inoltre *“l’attività formativa, svolta all’interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l’erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche”*.

Quanto alla formazione professionalizzante e di mestiere, la stessa dovrà garantire:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell’impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all’interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- la conoscenza e l’utilizzabilità delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- la conoscenza e l’utilizzabilità degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. il software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione ecc.);
- le conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell’attività dello studio professionale;

- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore (art. 29).

Lo stesso contratto collettivo aiuta nella elaborazione del Piano Formativo Individuale (PFI) allegando il relativo modello. Per quanto attiene alle ore di formazione queste sono indicate nell'allegato b al Ccnl, che individua 360 ore di formazione per 36 mesi dal livello IV al livello IV super e dal livello II ai quadri 300 ore per 30 mesi.

## **Conclusioni**

L'analisi del quadro ordinamentale – normativo e contrattuale – non sembra pertanto porre particolari problemi.

Laddove alla contrattazione collettiva il legislatore assegna ampie competenze – così come avviene nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – è **proprio la contrattazione a stabilire anzitutto cosa è formazione e quali sono le modalità con cui la stessa va effettuata**. Ciò vale in particolare per la formazione professionalizzante e di mestiere atteso che la formazione trasversale rimane di competenza delle Regioni (in caso di inerzia della Regione sarà invece necessario seguire quanto disposto dalla contrattazione collettiva).

Sotto tale aspetto va detto che qualora la Regione disciplini la formazione trasversale, ma non provveda ad erogare l'offerta formativa pubblica (come disposto dal D.Lgs. n. 167/2011), il datore di lavoro non sarà tenuto ad indicare nel PFI il contenuto e le ore dei moduli trasversali previsti al livello territoriale.

In caso invece di accesso alle risorse della Regione per la formazione trasversale occorrerà tenere conto, indicandole nel PFI, delle ore così come regolate dalla stessa nel rispetto comunque dell'ammontare complessivo orario stabilito dal Ccnl (all'allegato b).

Con riferimento alla formazione professionalizzante e di mestiere il contratto Confprofessioni, oltre ad individuare degli obiettivi (conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi; conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite ecc.), **stabilisce le modalità con cui la stessa debba avvenire** (in aula nonché in modalità e-learning), pur lasciando intendere che, materialmente, la formazione può essere svolta nello studio professionale e/o presso imprese di servizi.

Ciò che conta è che il personale sia "idoneo" (*"risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo"*), così come l'ambiente e gli strumenti (*"assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche"*).

Quanto al primo aspetto il contratto sembra riconoscere allo stesso professionista la possibilità di svolgere formazione e di rivestire la qualità di tutor, atteso che *"qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua"*.

Quanto al secondo aspetto il contratto stabilisce che, per tutte le tipologie di apprendistato, *“lo studio professionale e/o l’impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l’erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l’attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell’Ente bilaterale E.BI.PRO. o da Fondoprofessionisti”* (art. 27).

Ancor meno problemi pone la registrazione della formazione, elemento di assoluto rilievo anche e soprattutto ai fini di eventuali verifiche di carattere ispettivo. Al riguardo il contratto non lascia spazio a fraintendimenti, atteso che individua senza mezzi termini anche strumenti diversi dal libretto formativo del cittadino per poter certificare la formazione avvenuta (supporti informatici tracciabili e fogli firma).