

Apprendistato «aziendale»: accentramento per tutte le comunicazioni obbligatorie

Alberto Rozza Consulente aziendale in Lodi

In ipotesi di apprendistato professionalizzante, i datori che intendano erogare la formazione all'apprendista con modalità esclusivamente aziendale potranno accentrare tutte le comunicazioni obbligatorie in un solo sistema informatico regionale

Il Ministero del lavoro, con la nota 17 settembre 2008, n. 6011, fa seguito alle modifiche di recente apportate dal Dl 26 maggio 2008, n. 112 (convertito nella legge n. 133/2008) alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante riguardanti in particolar modo l'aspetto formativo, per fornire alcune precisazioni in materia di comunicazioni obbligatorie.

Come si ricorderà l'articolo 23 della Manovra d'estate, modificando il Dlgs n. 276/2003, ha in qualche modo cercato di colmare la lacuna relativa all'aspetto formativo del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante che si sta trascinando dal 2003 (anno di entrata in vigore della Riforma Biagi).

Inizialmente il legislatore aveva assegnato alle Regioni (il famoso «decentramento») il compito di regolamentare l'aspetto formativo. Molte Regioni si sono trovate impreparate ad affrontare tale compito. Ne è scaturita una situazione dove alcune Regioni hanno emanato leggi *ad hoc* sul tema, altre hanno invece delegato le Giunte regionali che, con proprie delibere, hanno previsto sperimentazioni legate a particolari settori produttivi, altre Regioni ancora non hanno fatto nulla o poco. Per risolvere questo problema riversatosi sulle aziende che, si sono trovate impossibilitate ad assumere i giovani con il contratto di apprendistato, il legislatore è intervenuto nuovamente assegnando «temporaneamente» il compito ai contratti collettivi (Dl n. 35/2005, convertito nella legge n. 80/2005). In sostanza i Ccnl hanno avuto il compito non solo di regolamentare l'aspetto gestionale del nuovo apprendistato professionalizzante, ma anche quello formativo.

Questo nuovo intervento normativo ha permesso di attivare l'apprendistato professionalizzante, anche se un vero e proprio decollo non è mai avvenuto.

Durata minima dell'apprendistato

Il Dl n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008) è intervenuto su diversi fronti, prima di tutto sulla durata. Oltre al problema legato alla formazione di cui si è detto sopra, un altro handicap è sempre stato quello della durata minima: il fatto che il legislatore avesse previsto una durata minima di 2 anni ha sempre creato disappunto in quei settori legati alle attività stagionali dove il giovane potrebbe trovare un'occupazione, ma per periodi notevolmente inferiori ai 24 mesi previsti dalla legge. Per superare l'ostacolo il legislatore ha eliminato il limite minimo di durata pari a 2 anni, lasciando solo quello massimo pari a 6 anni.

Formazione interna

All'art. 49, comma 5, del Dlgs n. 276/2003 è stato aggiunto un altro comma: il 5-ter. Come si ricorderà il legislatore aveva già aggiunto con la legge n. 80/2005 il comma 5-bis, con il quale assegnava alla contrattazione collettiva il compito di regolamentare l'aspetto formativo del contratto di apprendistato professionalizzante.

Al fine di semplificare ulteriormente la procedura di attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante (che, ricordiamo, rappresenta una delle tipologie più utilizzate per avviare i giovani al lavoro, garantendo sconti contributivi non indifferenti alle aziende), è stato inserito, all'art. 49 Dlgs n. 276/2003, anche il comma 5-ter.

Quest'ultimo prevede che se la formazione viene erogata solo dall'azienda, «cd. formazione interna» (e non anche da enti o centri formativi esterni), il datore di lavoro può anche non osservare quanto previsto dalla Regione (se ha adottato una legge sulla materia) in tema di profili formativi. Infatti è previsto che, per l'aspetto formativo, l'azienda possa fare riferimento ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o addirittura aziendale ovvero dagli enti bilaterali. In sostanza i contratti collettivi o 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 regi-

Le modalità di erogazione della formazione agli apprendisti

Formazione dell'apprendista esclusivamente aziendale



La disciplina dell'apprendistato in ogni sua componente (gestionale e formativa) è rinviata al contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) pur se con supporti formativi esterni (ad esempio con l'intervento di un professionista), ma la cui responsabilità è direttamente riconducibile al datore di lavoro

Formazione esterna (tramite strutture pubbliche) o mista (parte interna parte esterna)



La disciplina degli elementi essenziali (la durata e il trattamento economico) è devoluta al contratto collettivo, mentre la legge regionale deve disciplinare i profili formativi. In mancanza di legge regionale, in via provvisoria, tutta la materia è rimessa all'interno del contratto collettivo

strazione nel libretto formativo. In questo modo viene superata la lacuna regionale e viene garantita maggiore stabilità e sicurezza alle aziende.

Gli obblighi venuti meno

L'art. 23 del Dl n. 112/2008 è anche intervenuto, sempre con finalità semplificative, su alcuni adempimenti che erano posti in capo al datore di lavoro che attivava un contratto di apprendistato. Più precisamente sono stati abrogati:

- l'obbligo di comunicare alla Regione, entro 30 giorni, l'assunzione di apprendisti ai fini dello svolgimento della formazione;
- l'obbligo di comunicare periodicamente alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente su di lui la patria potestà i risultati dell'addestramento, la cui sanzione era stata già abolita dal Dlgs n. 297/2002 a decorrere dal 2003;
- gli obblighi di comunicare agli uffici di collocamento entro 10 giorni i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi degli apprendisti che hanno compiuto 18 anni e che non abbiano conseguito la qualifica;
- l'obbligo di effettuare le visite mediche preventive, con decorrenza 25 giugno 2008, presso la struttura sanitaria pubblica (art. 4, legge n. 25/1955). Rimane tuttavia applicabile l'obbligo della visita medica per gli apprendisti minorenni in base al Dlgs n. 345/1999 e le visite mediche da parte del medico competente per gli apprendisti anche maggiorenni che svolgano attività a rischio,

soggette alla sorveglianza sanitaria in base al Dlgs n. 81/2008.

Comunicazioni obbligatorie accentrate

Un'ulteriore semplificazione degli aspetti burocratici diretta ad agevolare l'instaurazione dell'apprendistato riguarda le comunicazioni obbligatorie.

Come si ricorderà, il 1° marzo 2008 (dopo un periodo transitorio) è entrata in vigore la nuova procedura telematica (Dm 30 ottobre 2007 che ha dato attuazione all'art. 4-bis, comma 7, Dlgs n. 181/2000) attraverso la quale i datori di lavoro (o, per loro conto, gli altri soggetti abilitati) sono tenuti a comunicare ai servizi per l'impiego l'instaurazione, la trasformazione, la proroga e la cessazione dei rapporti di lavoro. Rientrano nell'obbligo anche i contratti di apprendistato.

Poiché l'invio dei moduli avviene attraverso i sistemi informatici regionali, nel caso in cui un'azienda operi su diverse regioni e assuma in queste apprendisti, è tenuta ad effettuare tante comunicazioni quanti sono gli apprendisti assunti nei diversi ambiti territoriali.

Questa procedura viene mantenuta se la formazione è erogata all'esterno dell'azienda. Se invece la modalità è esclusivamente aziendale, il Ministero, con nota n. 6011 del 17 settembre 2008, ha precisato che l'azienda possa accentrare tutte le comunicazioni obbligatorie in un solo sistema informatico regionale riducendo in questo modo i tempi di assolvimento dell'obbligo di comunicazione.

L'articolo 23 del decreto legge 25 giugno 2008 convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2008, n. 133, interviene sulla disciplina del contratto di apprendistato, con particolare riguardo a quello professionalizzante.

Alla luce del quadro giuridico che scaturisce dall'applicazione di tale articolo e della conseguente abrogazione o integrazione delle norme previgenti in materia, si ritiene utile emanare alcuni indirizzi operativi in materia di comunicazioni obbligatorie, in attesa di ulteriori chiarimenti da parte di questo Ministero.

Il citato articolo 23, al comma 2, integrando le disposizioni contenute nell'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, vi aggiunge un comma 5-ter per consentire, in caso di formazione esclusivamente aziendale, alle parti sociali (contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali) e agli enti bilaterali di

Ministero del lavoro

Nota 17 settembre 2008, n. 6011

Oggetto: Contratto di apprendistato professionalizzante - Disposizioni operative in materia di comunicazioni obbligatorie a seguito delle innovazioni contenute nell'articolo 23 della legge n. 133 del 9 agosto 2008

disciplinare direttamente e integralmente i profili formativi, definendo la nozione di formazione aziendale e determinando, per ciascun profilo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale e la regi-

strazione nel libretto formativo.

Si tratta, dunque, della possibilità per le aziende di erogare direttamente, entro precisi limiti fissati dai contratti collettivi di lavoro, la formazione agli apprendisti, svincolandosi dalla definizione regionale dei profili formativi.

Alla luce di questa novità i datori di lavoro che devono comunicare un apprendistato erogato in modalità esclusivamente «aziendale» potranno accentrare tutte le comunicazioni obbligatorie in un solo sistema informatico regionale con le modalità già definite nella nota circolare del 21 dicembre 2007.