



**In data 24 marzo u.s. è stato sottoscritto l'Accordo di riordino dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione e Servizi, in attuazione del Decreto Legislativo n. 167/2011.**

Confcommercio e OO.SS. – Filcams CGIL, Fisascat Cisl e Uiltucs UIL – per prime hanno inteso disciplinare compiutamente l'istituto nell'Ambito dei principi già concordati nell'intesa sulla disciplina transitoria del 14 dicembre scorso, concludendo il confronto per il recepimento della disciplina contenuta nel Testo Unico sull'apprendistato

È stato confermato l'impianto generale contenuto nell'accordo sull'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale del 23 settembre 2009, la centralità del ruolo della bilateralità e definite, sulla scorta di quanto previsto dal T.U. e dei successivi chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro, le figure professionali del comparto del terziario, della distribuzione, dei servizi, sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali è stata prevista una durata maggiore del contratto di apprendistato.

Le aziende sono chiamate ad investire, quindi, sull'attuazione di un nuovo percorso che le vede coinvolte direttamente nella gestione del contratto di apprendistato, con il duplice vantaggio di una durata decisamente inferiore di ore di formazione di base a fronte di una più mirata e specifica attività formativa professionalizzante, che consente sia all'azienda che all'apprendista l'ottenimento di competenze più adeguate alle mansioni che, al termine del percorso formativo, si dovranno conseguire.

Il percorso regolamentare dell'istituto dell'apprendistato, disciplinato dalle parti sociali, integra le disposizioni emanate dalla Regione Lazio con **Delibera 3 febbraio 2012, n.41 – Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, con la quale la Regione disciplina la parte della formazione ad essa delegata

**Di seguito, oltre ad un'analisi generale dell'Accordo del 24 marzo 2012, verranno forniti anche chiarimenti di carattere operativo riguardanti gli adempimenti connessi alla costituzione dei nuovi rapporti di apprendistato ed alla formazione sia trasversale che professionalizzante anche con riferimento a quella finanziata.**

**DISCIPLINA GENERALE** – È stato precisato che la stessa trova applicazione, per quanto d'interesse, per tutte e tre le tipologie di apprendistato.

È stato inoltre precisato che

- il contratto di assunzione può contenere un periodo di prova non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione;
- il periodo di formazione dovrà terminare 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato;
- che le parti potranno recedere dal rapporto con preavviso scritto pari a 30 giorni decorrenti dalla scadenza del periodo di formazione;
- vi è la possibilità di applicare la disciplina contrattuale nazionale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.
- Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

**Piano formativo** - Sono state recepite le disposizioni afferenti la tempistica entro la quale dovrà essere definito il piano formativo individuale, prevedendo che dovrà essere predisposto **entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato**, per consentire al datore di lavoro di effettuare un'adeguata analisi delle competenze in ingresso del giovane.

**Richiesta parere di conformità all'Ente Bilaterale Territoriale** - La richiesta finalizzata al rilascio del parere di conformità ad opera degli Enti Bilaterali Territoriali è stata confermata quale adempimento imprescindibile ai fini dell'instaurazione dei rapporti di apprendistato. Le modalità e le tempistiche del rilascio rimangono quelle attualmente vigenti. Si specifica al riguardo che la tempistica relativa alla predisposizione del piano formativo non è in alcun modo in relazione con quella relativa al rilascio del parere di conformità. Si tratta, infatti, di due adempimenti diversi: mentre il piano formativo presentato all'Ente individua il numero degli apprendisti, il relativo inquadramento finale e le ulteriori informazioni di carattere generale dell'azienda, il piano formativo individuale presuppone l'avvenuto rilascio del parere di conformità ed è il programma formativo di uno specifico lavoratore con il quale il datore di lavoro abbia instaurato un rapporto di apprendistato.

Si allega alla presente la nuova modulistica che l'azienda dovrà utilizzare per ottenere il rilascio da parte dell'EBIT del parere di conformità, ricordando che, **ai fini del rilascio del medesimo, è assolutamente necessario essere in regola con i versamenti all'Ente così come previsti e disciplinati dal CCNL TDS.**

**Proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato** - Altro aspetto di particolare interesse è rappresentato dalla proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi, nel caso in cui il rapporto subisca nel corso dello svolgimento una sospensione involontaria (ad esempio malattia od infortunio dell'apprendista) per un periodo superiore a 30 giorni consecutivi, con il correlativo obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

**Durata del contratto di apprendistato** - La modifica delle durate del contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dall'art. 4, Il comma, D.Lgs. n. 167/2011, nei fatti ha comportato la riduzione dei termini per i livelli da II al IV, secondo le scadenze di seguito indicate.

II livello	36 mesi
III livello	36 mesi
IV livello	36 mesi
V livello	36 mesi
VI livello	24 mesi

L'accordo ha, inoltre, recepito le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, individuando nella Tabella B, allegata all'accordo di riordino, una serie di figure chiave per i settori del terziario, distribuzione e servizi per le quali sarà possibile stipulare contratti di apprendistato di durata pari a 48 mesi (che si riducono a 42 per la seguente figura di IV livello: specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita).

**Attività formativa professionalizzante: durata e contenuti** - Con riferimento alla durata ed ai contenuti dell'attività formativa professionalizzante, l'accordo conferma la precedente disciplina contenuta nell'Accordo del 23 settembre 2009, precisando che il percorso formativo dell'apprendista viene stabilito in base alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento che lo stesso dovrà raggiungere.

A tale proposito si evidenzia che **l'accordo disciplina solo la formazione professionalizzante, lasciando alle Regioni la previsione della formazione di base e trasversale**, affidata in via esclusiva dal Decreto Legislativo alla competenza regionale. Per la Regione Lazio tale previsione è contenuta nella Delibera n°41/2012.

Per completezza d'informazione, si specifica che, laddove le Regioni non provvedessero a normare tale aspetto, le aziende non sarebbero tenute ad effettuare tale tipologia formativa, come confermato peraltro dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 29/2011, anche se si ritiene opportuno, in ogni caso, prevedere nel piano formativo individuale, in assenza di previsioni regionali, la formazione obbligatoria prevista per i nuovi assunti dal D. Lgs. 81/2006 (di durata pari a 4 ore) che andrà svolta nel corso del primo anno di apprendistato.

In conformità con quanto previsto in precedenza dall'accordo del 23 settembre 2009, si deve ritenere ancora possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa stabilita per le annualità successive.

**Referente per l'apprendistato** - La norma, oltre ad adeguare le modalità di erogazione della formazione alle nuove tecnologie, introduce la figura del Referente per l'apprendistato, confermando al contempo l'eliminazione del tutor, già presente nell'accordo del 23 settembre 2009.

Al Referente per l'apprendistato, che potrà essere interno od esterno all'azienda, e che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa, viene assegnato il compito di seguire l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dalle tabelle A e B dell'accordo di riordino, in materia di durata dell'attività formativa, e delle previsioni contenute nell'accordo stesso.

Il referente interno per l'apprendistato può essere il titolare dell'impresa stessa, un socio ovvero un familiare coadiuvante, oppure il soggetto che ricopre la funzione aziendale di referente, individuata dall'impresa nel piano formativo. Ciò significa che il referente è colui che ricopre quel ruolo e non una persona nominativamente individuata.

Il referente interno per l'apprendistato dovrà possedere, comunque, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

#### **Modalità di erogazione della formazione**

Formazione trasversale: è disciplinata dalla Regione e può essere erogata all'interno all'esterno dell'azienda. Quella interna è svolta sotto la responsabilità delle aziende nel rispetto dei criteri indicati all'art.3 della Delibera regionale n.41, mentre quella esterna deve essere erogata da soggetti accreditati nel sistema regionale per la formazione continua.

Formazione professionalizzante: l'impresa che avvii un **percorso di formazione aziendale, gestita integralmente dall'azienda o all'esterno tramite una struttura accreditata**, dovrà garantire modalità coerenti ed efficaci rispetto alle finalità formative e alla qualificazione degli apprendisti ed avvalersi di soggetti, a loro volta interni o esterni all'azienda, che siano in possesso delle necessarie competenze professionali a garanzia di un idoneo svolgimento delle attività formative.

Nel caso di formazione esclusivamente interna, **l'azienda dovrà utilizzare soggetti in possesso di adeguate competenze professionali ed idonei a trasferire conoscenze e competenze agli apprendisti**, in conformità con il relativo piano formativo.

Resta inteso che in caso di formazione svolta direttamente dall'azienda viene ribaltata sulla stessa **la responsabilità di garantire all'apprendista le ore di formazione obbligatoria.**

Al fine di rendere tale procedura esente da vizi e coerente con la disciplina generale in materia di formazione, **le aziende possono avvalersi delle Soc. di Formazione con noi convenzionate e accreditate presso la Regione Lazio :**

- organizzazione e gestione con la propria struttura dei Moduli formativi
- certificazione della formazione stessa
- organizzazione delle ore di formazione obbligatoria direttamente presso la sede aziendale.
- consulenza per la predisposizione del percorso formativo generale e individuale;
- consulenza per la Progettazione del Piano formativo generale e individuale, con moduli formativi in modalità frontale, FAD, e-learning, ecc.
- consulenza per la certificazione dell'avvenuta formazione degli apprendisti e per il corretto rispetto di tutte le comunicazioni previste.
- consulenza per la predisposizione di percorsi formativi nell'ambito della progettazione finanziata tramite il Fondo For.Te.

Per informazioni su come accedere al finanziamento e sull'attività di formazione gli interessati potranno contattare direttamente Ebit Roma