

Apprendistato professionalizzante: la rivoluzione della formazione aziendale parte dal commercio

di Michele Tiraboschi

Il d.l. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. n. 133/2008, ha introdotto una radicale semplificazione dell'apprendistato professionalizzante. La normativa, nel creare un "canale parallelo" di formazione in apprendistato rispetto a quello regionale, è potenzialmente fruibile da oltre un anno. Eppure essa non risulta ancora operativa in molti settori. Decisivo è, infatti, l'intervento della contrattazione collettiva (non solo nazionale, ma anche territoriale e/o aziendale). Ad essa spetta il delicato compito di definire la nozione di "formazione esclusivamente aziendale" a cui è subordinata la concreta operatività della nuova disciplina, e, con essa, la possibilità di un utilizzo dell'apprendistato professionalizzante più flessibile e maggiormente coerente con le reali esigenze di lavoratori e imprese.

Esistono indubbiamente importanti contratti collettivi nazionali di categoria – tra cui metalmeccanici e chimici – che, prima ancora della novella del 2008, avevano già provveduto a

precisare il concetto "formazione esclusivamente aziendale". Per essi la riforma risulta pertanto immediatamente agibile, pur con non poche difficoltà interpretative, consentendo percorsi in apprendistato alternativi a quelli offerti su base regionale.

È tuttavia quello del commercio l'unico settore che ha consapevolmente – e interamente – coltivato le enormi potenzialità dell'apprendistato in formazione aziendale attraverso una disciplina specifica di implementazione della riforma. Dapprima, con l'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo nazionale sottoscritto il 18 luglio del 2008. E ora, più compiutamente, con un dettagliato accordo che costituisce la prima vera attuazione del comma 5-ter dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 introdotto, appunto, dal d.l. n. 112 del 2008.

Nell'ipotesi di accordo del 18 luglio 2008, in verità, le parti stipulanti avevano rinviato a una apposita commissione paritetica il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione

collettiva dal comma 5-ter. Precisando tuttavia, in modo opportuno, che in attesa degli esiti dei lavori della commissione la nuova normativa sarebbe stata immediatamente applicabile avvalendosi dei profili formativi definiti nel protocollo Isfol del gennaio 2002. E il Ministero del lavoro, con risposta a interpello del 7 ottobre 2008, aveva confermato la piena operatività della nuova disciplina per il commercio limitandosi a precisare che, rispetto ai principi e criteri direttivi del d.lgs. n. 276/2003, la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali risultano ora vincolati, in caso di formazione esclusivamente aziendale, al solo obbligo di registrazione della formazione nel libretto formativo, là dove le parti sociali assumono per contro la massima libertà nel determinare, per ciascun profilo formativo, le ore e le modalità di erogazione della formazione, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali.

Con l'accordo raggiunto lo scorso 23 settembre 2009 si aggiungono importanti tasselli al quadro normativo di riferimento per le aziende del commercio conferendo con ciò maggiore stabilità e chiarezza alla formazione in apprendistato di tipo esclusivamente aziendale. L'accordo costituisce una attuazione particolarmente efficace e coraggiosa della nuova normativa soprattutto là dove le parti firmatarie rifuggono dalla tentazione di fornire una definizione ristretta e formalistica di formazione aziendale.

In base alla intesa, e in coerenza con le indicazioni sulla valenza formativa e culturale del lavoro contenute nel Libro Bianco sul futuro del modello sociale dello scorso maggio, la nozione di "formazione aziendale" non andrà dunque necessariamente intesa alla stregua di un percorso di apprendimento rigidamente svolto e organizzato dal datore di lavoro nel ristretto perimetro dei locali aziendali e in ambienti separati da quelli di lavoro (la c.d. impresa formativa). Piuttosto essa andrà più sem-

plicemente intesa come quella formazione governata e progettata dalla azienda, senza il concorso di finanziamenti regionali, anche avvalendosi di strutture, locali e competenze esterne e, comunque, in funzione degli obiettivi sostanziali di efficacia e coerenza dell'intervento formativo.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 29 settembre 2009, con il titolo *Un'attuazione senza formalismi*.