Ragionamenti sul piano formativo individuale dell'apprendistato professionalizzante: il caso della trasformazione anticipata

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

È possibile riconoscere la qualifica professionale a un apprendista anche prima del termine del periodo formativo stabilito nel contratto, anticipando in questo modo la "trasformazione" del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È quanto affermato dalla circolare n. 27 del 10 novembre 2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, sul punto, non pare inficiata dalla più recente evoluzione normativa. Non pochi dubbi, tuttavia, emergono con riguardo a questa possibilità in capo al datore di lavoro.

Se è vero che anche in caso di trasformazione anticipata l'azienda godrebbe per un altro anno dello stesso regime contributivo agevolato applicato durante il periodo di apprendistato[1], è lecito chiedersi se non si possa nascondere, dietro a una trasformazione anticipata (e il conseguente venir meno dell'obbligo formativo nei confronti dell'apprendista) un ricorso fraudolento al contratto di apprendistato per abbattere il costo del lavoro. Per evitare infatti il ricorso indiscriminato della trasformazione anticipata (che dal 2015 ritorna comunque a essere subordinato alla durata minima del contratto pari a 6 mesi) il MPLS vincola questa possibilità al rispetto degli obblighi formativi da parte dell'azienda, fino al giorno effettivo della trasformazione. È necessario sottolineare che questa possibilità non sembra essere pienamente accolta dalle aziende. Se già il numero di contratti di apprendistato denuncia una forte riduzione nel corso dell'ultimo triennio[2], i casi di trasformazione anticipata, come segnalato dall'ultimo Rapporto INAPP-ISFOL, sono estremamente ridotti: su 81483 trasformazioni a tempo indeterminato avvenute nel 2016

a) il 79,1% sono avvenute dopo due anni di contratto

b) il 15,2% sono avvenute tra uno e due anni dall'assunzione;

c) il 5,7% sono avvenute entro un anno.

Se usata con prudenza, la possibilità della trasformazione anticipata riconosce effettivamente la forte soggettività dei percorsi di apprendimento e crescita professionale dell'apprendista, che in alcuni casi potrebbe effettivamente consolidare le competenze progettate nel piano formativo prima del previsto, o per particolari capacità della persona, o per una particolare efficacia del percorso di formazione progettato dall'azienda. Casi di questo genere, la cui valutazione è necessariamente rimessa all'azienda dove opera l'apprendista, rimangono comunque casi limite, soprattutto se il delta tra il periodo di apprendistato svolto e quello ancora da svolgere è superiore a un anno. In quel caso sorgerebbero seri dubbi sulla qualità del piano formativo individuale, la cui durata evidentemente non sarebbe adeguatamente parametrata sulla base delle competenze e conoscenze già in possesso dell'apprendista.

In ogni caso, è necessario sottolineare che ogni possibilità di rimodulare la durata massima dell'apprendistato o di trasformazione anticipata non deve far perdere di vista alle aziende quella che è la reale finalità del contratto di apprendistato, ovvero la formazione atta a conseguire una qualifica professionale. Formazione che si concretizza attraverso una corretta impostazione del Piano Formativo Individuale.

Il Piano Formativo Individuale è composto da due tipologie di formazione: la formazione professionalizzante e la formazione di base e trasversale. Le competenze ottenute attraverso la formazione professionalizzante, strettamente connesse alla qualifica professionale oggetto del contratto, sono individuate dalla contrattazione collettiva, che predispone percorsi adatti ai diversi profili professionali. Le competenze invece legate alla formazione di base o trasversale sono rimesse alla regolamentazione regionale: è quindi la singola Regione che, attraverso specifici atti, prevede e finanzia l'offerta pubblica formativa destinata all'ottenimento di queste competenze, le quali sono da conseguire da tutti gli apprendisti, al di là dello specifico settore produttivo nel quale lavorano.

La divisione rigidamente operata dal legislatore tra formazione professionalizzante e di base e trasversale è stata criticata[1] proprio per la natura strettamente unitaria ed integrale della formazione in apprendistato, non suscettibile cioè a divisione arbitrarie tra

cosa è necessario per esercitare una professione, e cosa invece è genericamente necessario a chiunque per svolgere il proprio lavoro. Una separazione che ha effetti anche giuridici, e non solo pedagogici: mentre la formazione professionalizzante è obbligatoria e costituisce quindi l'elemento necessario per il sussistere del contratto d'apprendistato, la formazione di base e trasversale, regolamentata dalle Regioni, dev'essere "effettivamente disponibile e finanziata".

Concentrandoci quindi su quest'ultima tipologia formativa, è opportuno sottolineare il ruolo delle Regioni in materia, anche al fine di fornire agli operatori del settore un quadro regolatorio chiaro ed efficace. Il dettato normativo, presente all'art. 44 c.3, e all'art. 47 cc. 5,8 del d.lgs. 81/2015 dispone per la formazione di base e trasversale quanto segue:

D.lgs. 81/2015	**Norme sulla formazione di base e trasversale**
Art. 44, c. 3	Integrata alla formazione professionalizzante (disciplinata dalla contrattazione collettiva) nei limiti delle risorse annualmente disponibili
	Interna o esterna all'azienda
	Il monte ore totale, nel triennio, non può essere superiore alle 120 ore
	Le regioni e le province autonome, chiamate a regolamentare questa tipologia formativa, devono tener conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista
	Deve esserne comunicata modalità e sedi di erogazione entro 45 giorni dall'assunzione dall'apprendista, da parte della Regione al datore di lavoro
Art. 47, c. 5	In assenza dell'offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti
Art. 47, c. 8	I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo dove è ubicata la sede legale dell'azienda

La normativa nazionale prevede che la formazione di base e trasversale sia regolamentata dalle Regioni. Quest'ultime, all'indomani del d.lgs 81/2015, sono state quindi chiamate a realizzare una specifica offerta formativa pubblica, nei limiti – come specificato dal dettato normativo – delle risorse a disposizione: in altre parole, in assenza di appositi finanziamenti, la formazione di base e trasversale non è erogata ed è quindi da ritenersi non obbligatoria per il

datore di lavoro, fatte salve altre disposizioni in materia da parte della contrattazione collettiva.

Ciò nonostante, questa dimensione formativa è tutt'altro che secondaria, almeno per due ordini di motivi: uno pedagogico, l'altro prettamente giuridico. Per prima cosa, come prima si richiamava, la separazione tra formazione professionalizzante e di base è artificiosa e inutilmente manichea. Questa divisione netta ci consegna una visione dicotomica del lavoro, dove l'azienda è, ancora una volta, esclusivamente responsabile dell'insegnamento di un insieme di pratiche, mentre il compito di educare ad una visione più ampia, trasversale, addirittura culturale, è rimandato alla formazione pubblica, esterna e separata da quella interna all'impresa. Ma l'apprendistato è un percorso autenticamente formativo non tanto per il suo aggancio ad un ente pubblico a cui demanda il ruolo di formatore, né per la ripetizione di schemi didattici tradizionali, ma proprio per la sua valorizzazione di un metodo – quello dell'apprendimento attraverso il lavoro – e di un luogo – l'azienda – che sono in sé stessi, e non per un effetto riflesso, formativi. Separare in questo modo formazione professionale e di base vuol dire non solo attribuire diversa importanza alle due, ma anche distorcerne il senso: la formazione professionalizzante, obbligatoria, trasmette un bagaglio di conoscenze tecniche; la formazione di base e trasversale, a volte non obbligatoria ma sicuramente di valore inferiore, trasmette conoscenza comuni che rischiano però di non aggiaccarsi all'esperienza dell'apprendista, rimanendo quindi più legate all'adempimento di un obbligo burocratico. Sotto il profilo invece giuridico, il datore di lavoro corre il rischio di ripetere lo schema sopra riportato, considerando quindi la formazione di base e trasversale come un obbligo burocratico e poco altro.

È necessario, invece, prestare la giusta attenzione all'offerta formativa pubblica, e verificarne la presenza e l'operatività: le competenze di base e trasversali sono infatti un elemento importante del Piano Formativo Individuale dell'apprendista, quest'ultimo vera spina dorsale di questa tipologia contrattuale. Nella fase di ideazione e progettazione di quello che sarà, infatti, il percorso d'apprendimento dell'apprendista è importante dare il giusto valore a queste competenze, riscoprendone il valore integrato a quelle più professionalizzanti e tecniche. Anche nella gestione del caso sopracitato, in merito cioè alla conferma anticipata in servizio dell'apprendista, essa verrà giustificata dal già avvenuto raggiungimento di quegli obiettivi formativi trasversali e professionalizzanti contenuti nel PFI. Per gestire quindi con efficacia un contratto d'apprendistato professionalizzante, è opportuno considerare, in fase di elaborazione del PFI, la formazione di base e trasversale non come un elemento accessorio, ma come una

dimensione attraverso la quale si realizza il percorso d'apprendimento dell'apprendista, utile anche ai fini della gestione, durante il rapporto di lavoro, del progetto formativo.

Il PFI è infatti lo strumento centrale con cui viene progettato e gestito ogni apprendistato di secondo livello. In esso è tracciato il percorso che l'apprendista dovrà percorrere, al fine di guadagnare quell'insieme di competenze e conoscenze che comportano il riconoscimento di una qualifica valida ai fini contrattuali. La dimensione formativa non è, quindi, una dimensione ulteriore o accessoria, ma il vero senso e nucleo centrale dell'apprendistato. La durata di questa tipologia contrattuale è infatti fissata sulla base del periodo ritenuto necessario per l'ottenimento delle competenze contenute nel PFI: la possibilità di accorciare e ridurre la durata massima è legata al riconoscimento, da parte del tutor che segue l'apprendista, dell'avvenuto raggiungimento – prima del periodo stabilito – delle competenze contenute nel PFI. Quest'ultimo – vale la pena ricordarlo – è infatti individuale, cioè disegnato tenendo a mente sia l'insieme di competenze e conoscenze legato ad un determinato profilo professionale, sia l'apprendista: i suoi precedenti studi, esperienze di lavoro, inclinazioni, capacità.

Gestire in modo efficace un piano formativo è possibile solo tenendo a mente questa sua dimensione individuale: esso è infatti modificabile durante il rapporto, in base ai risultati dell'apprendista. Allo stesso modo, una buona gestione di un contratto d'apprendistato professionalizzante ne mette al centro la natura formativa, facendo attenzione a parametrarne la durata, una volta rispettato quanto previsto dal dettato normativo e dalla contrattazione collettiva, in base alle reali esigenze formative dell'apprendista.

Redigere un piano formativo efficace, infine, è attività tutt'altro che scontata. Chi progetta il percorso di apprendistato deve avere una chiara visione dei processi aziendali e delle competenze chiave di ogni ruolo aziendale, tanto tecniche quanto trasversali. Non solo: deve essere in grado di valutare correttamente il bagaglio di conoscenze e competenze dell'apprendista, le metodologie formative più idonee che provino ad andare oltre la tradizionale didattica quale può essere una lezione in presenza o un corso *elearning,* dando valore anche alla dimensione dell'"imparare facendo" attraverso il vero e proprio mettersi in gioco collaborando attivamente con il tutor aziendale, in un intreccio tra teoria e prassi che realmente consente all'apprendista di crescere professionalmente. Quante aziende hanno a disposizione però una figura simile? O quante

aziende sentono la necessità di dotarsi di uno specialista che abbia questo tipo di competenze? Chi scrive l'articolo sostiene con forza il valore di una professionalità la cui finalità consista nel veicolare lo sviluppo, attraverso la redazione del piano formativo e il monitoraggio della sua attuazione attraverso un confronto costante con tutor e apprendista. Se si riduce la progettazione dei percorsi di apprendistato a un mero copia-incolla delle disposizioni dettate dalla legge, preoccupandosi più del rispetto del monte ore che non della reale efficacia della formazione svolta e del suo positivo impatto nello svolgimento delle attività lavorative, viene meno il valore aggiunto di questo tipo di contratto, che diventa (purtroppo) una semplice possibilità di usufruire di sgravi contributivi, abbassando il costo del lavoro.

Adele Corbo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@*adele_corbo*

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@colombo_mat

[1] Così si legge al comma 7 del D.Lgs 81/2015: "I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.". Se si considera questo comma in combinato disposto con la risposta del MLPS all'interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883), confermata poi anche dalla circ. 27 del 10 novembre 2008 citata nell'articolo, è possibile affermare che per l'azienda vale riconoscimento dell'agevolazione per i 12 mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui la stessa sia

avvenuta in anticipo rispetto al termine del periodo di formazione.

[2] 381.526 assunzioni effettuate nel 2016 contro i 446.860 del 2014.

[3] Così come sostenuto in G. Bertagna, *Apprendistato e formazione in impresa*, in Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini, pp. 105-125, Giuffrè editore, 2011, ma anche L. Casano, *La redazione del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato professionalizzante*.

Scarica il **PDF**