

Studio Nicco
Nicco Dott. William - Nicco Dott. Saverio
Consulenti del Lavoro

Carcare, 29.09.2008

A tutti i Clienti
Loro sedi

Oggetto: Apprendisti, obbligo di formazione.

Il contratto di apprendistato si pone come un contratto a causa mista dove, a fronte di una retribuzione minore, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore anche una formazione tale per cui alla fine del periodo di apprendistato lo stesso si sia formato e sia capace di compiere la mansione per cui è stato assunto. Con l'evolversi della normativa in materia si è data sempre più enfasi alla formazione del lavoratore, andando ora a cercare anche una formazione trasversale, quindi in parte anche estranea alla specifica attività svolta dal lavoratore. La normativa regionale prevede, in attuazione del D.Lgs. 276/03, l'erogazione della formazione attraverso strutture convenzionate. Questo sistema dovrebbe permettere alle aziende di formare i lavoratori senza nessun costo aggiuntivo. Infatti siamo ormai abituati alle convocazioni degli istituti formatori per redigere il piano formativo individuale del lavoratore e alle successive convocazioni del lavoratore per poter assistere ai corsi di apprendimento. Il problema sorge però dopo il primo anno di formazione presso le strutture convenzionate. Infatti l'erogazione gratuita della formazione da parte della Regione si ferma lì.

Per quanto riguarda le annualità successive viene operato un discrimine in base alla tipologia di apprendistato:

- nel caso di apprendisti assunti ai sensi della L. 196/97 l'obbligo formativo sussiste in presenza di offerta formativa pubblica;
- nel caso di apprendisti assunti ai sensi della D.Lgs. 276/03, l'obbligo formativo, in assenza di offerta formativa pubblica, resta in capo all'azienda.

Di conseguenza gli apprendistati regolati dalla L. 196/97 non prevedono nessun obbligo formativo da parte dell'azienda nel caso in cui non sia presente l'offerta formativa pubblica.

Nel caso in cui, invece, si sia instaurato un rapporto di apprendistato sulla base del D.Lgs. 276/03, quindi un apprendistato professionalizzante, ove presente l'offerta formativa pubblica l'azienda resta in attesa della chiamata da parte del soggetto formatore, mentre in assenza di questa sarà cura della stessa attivarsi al fine di adempiere al completamento della formazione dell'apprendista.

Tale formazione dovrà comprendere sia le competenze di base e trasversali che quelle tecnico-professionali. La stessa potrà quindi essere svolta in azienda utilizzando spazi e strutture adeguate e con l'ausilio di personale competente o tramite strutture esterne che forniscono servizi di formazione a pagamento.

Il rischio cui si va incontro in questa situazione è che in caso di verifica degli organi ispettivi non si sia adempiuto alla formazione del lavoratore o che non si sia compilato nel modo corretto il libretto formativo dello stesso. In questi casi si rischia in disconoscimento delle agevolazioni contributive collegate a questa tipologia contrattuale.

L'unica linea guida a cui sembra necessario attenersi risulta essere quella di ricordare come la formazione oltre a essere parte obbligatoria di questo contratto serva anche a far crescere professionalmente il lavoratore e a prepararlo a quello che poi sarà il suo effettivo lavoro in azienda.