

L'apprendistato in somministrazione: quello che le norme (per ora) non dicono

di Giulia Rosolen

1. L'Accordo del 5 aprile 2012

Ha fatto molto discutere l'Accordo Collettivo, sottoscritto il 5 aprile scorso da Assolavoro, Felsa Cisl e Uil Temp, sull'apprendistato in somministrazione.

L'Intesa prevede che possano essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i lavoratori destinati ad essere inviati in missione presso uno o più utilizzatori, e, quindi, nell'ambito di una somministrazione sia a tempo indeterminato che a termine¹.

La negoziazione, iniziata lo scorso gennaio non è stata facile, e l'Accordo cui si è giunti non è stato condiviso da tutte le Parti Sociali di settore.

Alla radice del contendere, la possibilità di assumere apprendisti nell'ambito una somministrazione a termine (*rectius* "apprendistato su più utilizzatori"), sostenuta da Assolavoro e appoggiata da Felsa Cisl e Uil Temp ma non da Nidil Cgil che, ritendendo configurabile l'apprendistato solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato, non ha sottoscritto l'Accordo ed ha interpellato il Ministero del Lavoro².

In particolare, secondo Nidil Cgil, "l'apprendistato su più utilizzatori", sarebbe illegittimo sotto diversi profili:

1. Mancanza di fondamento giuridico

Il Testo Unico prevede, all'art. 2 comma 3, l'uso esclusivo dell'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato richiamandosi al solo articolo 20 comma 3 del D.lgs. n. 276/2003; ammettere l'apprendistato in somministrazione su più utilizzatori, per converso, presuppone l'uso della somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 comma 4, non richiamato dalla lettera del Testo Unico.

2. Rischio di snaturamento dell'istituto nella sua funzione formativa e occupazionale

Non potendosi garantire la certezza di una successione di contratti commerciali utili al completamento del percorso formativo e al conseguimento della qualifica, la *ratio* del contratto di apprendistato, quale contratto finalizzato ad impartire la formazione necessaria al conseguimento della qualifica, verrebbe meno, traducendosi in un vantaggio solo economico per le imprese utilizzatrici che verrebbero così completamente deresponsabilizzate, sia sul piano formativo che occupazionale.

Diversamente, la tesi che infine ha prevalso e che trova spazio nell'Accordo, ritiene configurabile l'apprendistato anche "su più utilizzatori". L'ammissibilità viene sostenuta sulla base dei seguenti riferimenti giuridici:

1. Art. 2 comma 3, D.lgs. n. 167/2011

Il Testo Unico dell'Apprendistato, all'art. 2 comma 3, nel richiamare il solo art. 20 comma 3 (somministrazione a tempo indeterminato), si riferisce ai limiti numerici di computo e non alle

¹ L'Accordo disciplina in dieci articoli, destinati ad integrare il vigente CCNL di categoria, lo svolgimento del rapporto di apprendistato in somministrazione, rinviando per lo più ai CCNL applicati dalle imprese utilizzatrici. Per una sintesi dei contenuti si rinvia alla tabella sottostante.

² Cfr. Interpello su apprendistato in somministrazione, su www.cgil.it

condizioni generali di ammissibilità, includendo nel conteggio solo gli apprendisti somministrati in *staff leasing* e non anche quelli a termine³.

2. Art. 2 comma 1, lett. e), D.lgs. n. 167/2011

Il riconoscimento dell'ammissibilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione, sia essa a termine o tempo indeterminato, si rinviene nel medesimo articolo 2 lett. e) che, richiamandosi all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003, individua tra i possibili erogatori della formazione agli apprendisti, anche l'Ente Bilaterale che si occupa della formazione dei lavoratori somministrati⁴.

3. Art. 1 comma 1, D.lgs. n. 167/2011

L'art. 1, dispone espressamente che il contratto di apprendistato è "*un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*". Le Agenzie possono, a fronte di un assunzione a tempo indeterminato, somministrare il lavoratore ad un "utilizzatore" con cui sussiste un rapporto commerciale a termine o tempo indeterminato. Pertanto essendo il contratto di apprendistato un *contratto a tempo indeterminato*, questo potrà insistere indifferentemente su una somministrazione a termine o a tempo indeterminato.

Posto che l'Accordo ratificato, fondandosi sui sopra esposti rilievi, rende tecnicamente possibile l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, occorre interrogarsi sulla fattibilità pratica e sulle questioni che potrebbero sorgere.

2. L'Accordo nel quadro giuridico di riferimento⁵. Prime riflessioni

Non si tratta qui di disquisire sulla condivisibilità o sull'opportunità di limitare l'apprendistato nell'ambito della sola somministrazione a tempo indeterminato, ma di fare i conti con il dato normativo "puro", per ricostruire il significato del quale, occorre tener conto della volontà delle Parti Sociali che lo hanno determinato, della toponomastica in cui questo si inserisce, del dato testuale oltreché del quadro giuridico in cui si inserisce.

1. Volontà delle parti.

Lo Schema di Testo Unico sull'Apprendistato, approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011, condividendo le indicazioni contenute nella Direttiva n. 104 del 2008 sul lavoro tramite agenzia⁶, prevedeva espressamente la configurabilità dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione sia a tempo indeterminato che determinato, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4.

Lo Schema così redatto, veniva sottoposto alle Parti Sociali.

Nella versione definitiva del Testo Unico, il riferimento all'articolo 20 comma 4 è venuto meno, insieme alla possibilità di assumere apprendisti nell'ambito della somministrazione a termine, evidenziando con chiarezza che le Parti Sociali hanno voluto mettere all'angolo questa possibilità⁷.

³ Cfr. S. Degli Innocenti, *Apprendistato e somministrazione di lavoro*, in *Bollettino Adapt* n. 13 del 10 aprile 2012, in www.bollettinoadapt.it.

⁴ G. Falasca, *Debutta l'apprendistato professionalizzante per i lavoratori somministrati*, in *Guida al Lavoro*, 20.4.2012, n. 17 p. 12

⁵ Per la verità l'apprendistato in somministrazione non è una novità introdotta dal Testo Unico sull'apprendistato. Tale possibilità era già implicitamente prevista nel D.Lgs n. 276/2003 all'art. 22 e ogni dubbio sul punto era stato fugato dalla Circolare n. 7/2005. Tuttavia, nonostante l'astratta configurabilità, l'apprendistato in somministrazione prima di oggi non è mai stato concretamente utilizzato, per il timore delle imprese di settore e delle Agenzie di scontrarsi con interpretazioni diverse oltreché a causa della complessità del quadro normativo che regolava l'apprendistato. Il Testo Unico ha rimosso questi ostacoli aprendo espressamente all'apprendistato in somministrazione semplificando il quadro normativo di riferimento.

⁶ Dir. 104/2008/CEE, art. 1 par. 3 "*Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali, pubblico o sostenuto da enti pubblici*".

⁷ Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, sull'esito dell'intesa non ha pesato il veto della sola CGIL ma anche quello di Confindustria Cfr, la nota su *I giovani e il lavoro, la strada è tortuosa*, il *Sole 24 ore*, 13 agosto 2011.

2. *Toponomastica.*

La stessa collocazione sistematica del dato normativo, esclude senza incertezze l'apprendistato nell'ambito della somministrazione a termine. Infatti, al di là di quello che si sostiene, l'art. 2 comma 3 del T.U., rubricato “*disciplina generale*”, non disciplina tanto i criteri di computo, ma le stesse condizioni giuridiche di legittimità di ricorso, diretto o indiretto, all'apprendistato. Una diversa tesi è insostenibile, in quanto, portata alle conseguenze pratiche, consentirebbe di escludere da ogni limite di computabilità l'uso di apprendisti assunti in somministrazione a termine⁸, con fini evidentemente elusivi e in quanto tali non consentiti dalla norma.

Al proposito si segnala che contrasta con questa interpretazione la Circolare n. 7/2005, laddove prevede che “*l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto della somministrazione è prevista unicamente con riferimento alla somministrazione a tempo determinato*”. Pare pertanto paradossale che il Testo Unico preveda un “contingentamento al contrario” con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato.

3. *Dato testuale*

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato *sui generis*. L'articolo 1 del T.U., è vero definisce l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato, ma è altrettanto vero che l'articolo 2, permette alle parti di recedere dallo stesso al termine della parte formativa, senza bisogno di addurre specifiche motivazioni. L'enunciazione del principio di cui all'art. 1 non basta, quindi, ad equiparare il contratto di apprendistato ad un normale contratto di assunzione a tempo indeterminato, al meno ai fini perseguiti dall'Accordo.

4. *Quadro normativo*

Un altro aspetto merita di essere considerato. Il D.lgs. n. 24/2012, che ha recepito la Direttiva C comunitaria in materia di lavoro tramite agenzia, entrato in vigore il 6 aprile, non contiene alcuna disposizione in tema di apprendistato⁹ e non consente pertanto di prendere una posizione diversa sul punto, rispetto a quella contenuta nel Testo Unico.

A sbloccare la situazione sarà probabilmente il DDL n. 3249/2012 una volta che sarà approvato dal Parlamento. L'art. 5 del DDL, infatti, prevede esplicitamente la possibilità di assumere apprendisti, sia nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato, che nell'ambito della somministrazione a termine, richiamandosi all'art. 20 comma 3 e comma 4.

Se così sarà, la novità sarà salutata con evidente soddisfazione e potrà contare su un solido riferimento normativo capace di scongiurare contenziosi e perplessità capaci solo di scoraggiarne l'utilizzo.

Fino a quel momento, occorrerà ammettere che, secondo un'interpretazione fedele del dato normativo, l'apprendistato in somministrazione è configurabile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato. Un dato questo dal quale non si può prescindere, a meno di non voler rendere inoperativo l'istituto, rinunciando ad uno strumento insostituibile per la crescita del nostro Paese e per l'occupazione dei giovani.

C'è da chiedersi, se fosse davvero utile esporre a venti così incerti, l'ancora fragile impianto dell'apprendistato in somministrazione, e, se non sarebbe stato più saggio farsi forti di un accordo condiviso da tutti, per una robusta crescita dell'istituto, riservando ad un secondo momento le scommesse.

4. **Questioni aperte**

Si è detto, al momento l'apprendistato “indiretto” pare configurabile solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato.

Tuttavia nemmeno la gestione dell'apprendistato in *staff leasing* è scevra da dubbi. Ci si chiede, infatti, se l'apprendistato costituisca un'ipotesi ulteriore di ammissibilità dello *staff-leasing* e sia

⁸ Si rinvia a M. Tiraboschi, *Apprendistato in somministrazione: un accordo che non convince, un progetto di riforma lacunoso*, in *Bollettino Adapt*, 23 aprile 2012, in www.bollettinoadapt.it.

⁹ Nonostante le richieste in questo senso avanzate da Assolavoro in sede di audizione al Senato:

http://www.senato.it/documenti/repository/commissioni/comm11/documenti_acquisiti/AG428%20AssolavoroMemoria.pdf

quindi possibile in generale anche al di fuori dei casi di cui all'art. 20 comma 3, o, se invece, debba necessariamente insistere sulle ipotesi già individuate dall'art. 20 comma 3.

L'intervento chiarificatore della Riforma è ancora in tempo per risolvere i problemi interpretativi lasciati aperti dal D.lgs. n. 24/2012, ampliando opportunamente le ipotesi di cui all'art. 20 comma 3.

Fino ad allora, si ritiene non ci si possa spingere oltre il dato normativo, e quindi, art. 23 comma 2 permettendo¹⁰, il contratto di apprendistato in somministrazione potrà inserirsi solo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato e nelle ipotesi individuate dall'art. 20 comma 3.

Si potranno poi, qualora la Riforma dovesse intervenire nel senso di estendere la configurabilità dell'apprendistato anche nell'ambito della somministrazione a termine (cfr. art. 5), e solo a questo punto, ulteriori questioni relative alla gestione del rapporto, che non paiono di facile soluzione. Penso a quella più immediata: i contratti di somministrazione a termine dovranno contenere o no l'indicazione di una causale individuante specifiche ragioni, tecnico-produttive-organizzative ai sensi dell'art. 20 comma 4?

In assenza di ulteriori precisazioni, pare di sì.

Il recente D.lgs. n. 24/2012, non prevede in questo caso esenzioni dall'obbligo di motivazione, né recepisce appieno le indicazioni della Direttiva, laddove questa esorta gli Stati Membri a non introdurre limiti o restrizioni al ricorso al lavoro in somministrazione non giustificate da ragioni di interesse generale.

Potrebbe provvedervi, è vero, la Contrattazione Collettiva abilitata dallo stesso D.lgs. a introdurre ipotesi ulteriori di "acausalità", ma negli accordi ratificati in questi giorni pare nessuno ci abbia pensato.

Se allora una causale dovrà sussistere, quale potrà davvero dirsi capace di reggere ad un'analisi di compatibilità tra esigenze tecnico-produttive-organizzative (somministrazione a termine) ed esigenze formative (apprendistato)?

Forse tutte, forse nessuna. Il grado di incertezza è evidentemente elevato.

Al di là degli aspetti formali, la questione più rilevante, riguarda la stessa ragione d'essere del contratto di apprendistato, che rischia di essere sacrificata sull'altare di ben altri interessi. L'essenza dell'apprendistato è la formazione. Anche chi, impropriamente parla di "causa mista" del contratto di apprendistato, non esita a riconoscere la prevalenza del momento formativo su quello lavorativo. Ora, è evidente che un'esigenza tecnico-produttiva-organizzativa, collegata per esempio all'ipotesi classica di "punte intense di attività", mal si combina con la necessità di dedicare tempi e impegno alla formazione dell'apprendista. Infatti, se l'attività produttiva dell'utilizzatore ha conosciuto un'intensificazione tale da rendere necessario il ricorso alla somministrazione, è evidente che la ragione motivante non consente, per tempi e per necessità, di dedicare alla formazione del ragazzo quell'attenzione particolare che il contratto richiede. Va da sé che in questi casi, considerazioni prettamente occupazionali, relative all'utilità immediata e al vantaggio economico, potrebbero prevalere sulla formazione, svuotando l'apprendistato di quello che è il suo contenuto caratterizzante. E' evidente che l'impresa formativa è un'altra cosa.

A tal riguardo l'Accordo del 5 aprile, che pare non aver ignorato la questione, prevede che l'Agenzia sia "responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi", e che questa, per mezzo del Tutor di Agenzia definisca "con le modalità previste nel piano formativo e in accordo con le OO.SS. la eventuale formazione sussidiaria erogata presso gli enti formativi accreditati da Forma.Temp, nei casi in cui si renda necessario integrare o supplire la formazione professionale realizzata presso l'impresa utilizzatrice"¹¹. Oltre a questa, altre disposizioni dell'Accordo sembrano intervenire come contrappeso al rischio paventato, dimostrandone la fondatezza. Tra le più rilevanti: la presenza del doppio tutor, la previsione di una durata minima annuale delle missioni, l'attestazione periodica dell'effettivo svolgimento della formazione, la disposizione di requisiti

¹⁰ Si rinvia al contributo di Sabrina Chiarelli.

¹¹ Cfr. Art. 5 dell'Accordo del 5 aprile.

stringenti per l'individuazione del tutor d'agenzia e l'iscrizione di quest'ultimo ad un apposito albo, il vaglio di conformità sul piano formativo di Forma-Temp.

Il tempo ci dirà se queste cautele saranno sufficienti a garantire la qualità del percorso dell'apprendista. Una sfida non da poco, quella che le Agenzie si apprestano ad intraprendere, che potrà dirsi vinta solo se sapranno puntare sulla qualità dei percorsi formativi, utilizzando opportunamente lo strumento contrattuale. Per vincere questa sfida e per un consolidamento dell'apprendistato in somministrazione, le Agenzie dovranno più che mai vedere nella persona dell'apprendista inviato in missione un patrimonio da formare e su cui investire.

Alla luce di queste considerazioni, è evidente che un intervento chiarificatore della Riforma, sarebbe più che mai utile. Se si ammette l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a termine, si deve anche coerentemente prevedere l'esonero dalla causale per tutti quei contratti di somministrazione a termine connessi all'utilizzazione di un apprendista. Si potrebbe prevedere quale limite al succedersi delle missioni, ad esempio, la coerenza allo specifico piano formativo, ponendo inoltre requisiti più stringenti in termini di formazione, tutto questo al fine di incentivare l'utilizzo dell'istituto quale strumento formativo e occupazionale.

5. Conclusioni

L'apprendistato in somministrazione è un'opportunità importante, per le imprese, per i giovani, per le Agenzie e più in generale per la creazione di quel mercato del lavoro "*dinamico e inclusivo*", di cui tanto si parla in questi giorni. Per questi motivi non può essere sprecato o esposto a rischi capaci di paralizzarne l'utilizzo. La Riforma è ancora in tempo per intervenire sul punto ed è quanto mai opportuno che lo faccia, dal momento che l'apporto delle Agenzie potrà essere strategico nel rilancio complessivo dell'istituto. Infatti, le imprese potranno affidare alle Agenzie per il Lavoro il compito non solo di selezionare i giovani talenti su cui investire per la crescita e lo sviluppo della propria attività, ma anche di gestire e rendere efficace la formazione che questi dovranno svolgere, ricorrendo peraltro ai fondi interprofessionali.

Da studi recenti, emerge che la gestione burocratica e la formazione siano gli ostacoli che hanno fino ad oggi impedito un utilizzo capillare ed efficiente dell'apprendistato: le aziende nel 15,4% dei casi dichiarano di aver rinunciato a ricorrere all'apprendistato "*perché non avrebbero saputo come formare adeguatamente gli apprendisti*". In più, solo il 36% delle imprese si sente in grado di garantire autonomamente la formazione, mentre il 59% ricorre almeno in parte a strutture esterne. Ecco allora, che il ruolo delle Agenzie potrebbe divenire strategico, perché potrebbero farsi fautrici e garanti di un contratto dai contenuti effettivamente formativi svolgendo al contempo una funzione di *placement*. Non solo. L'apprendistato in somministrazione consentirebbe alle Agenzie di investire su percorsi formativi professionali, anche di elevato livello, creando figure professionali "ricercate" e appetibili per le imprese, da gestire come asso vincente nelle politiche di *placement* interne, come già avviene in Giappone e negli Stati Uniti.

Con riferimento particolare ai profili professionali elevati, si segnala un'altra strada fino ad oggi erroneamente poco considerata, e che non viene, erroneamente, nemmeno considerata dall'Accordo del 5 aprile: l'apprendistato di formazione e ricerca. Uno strumento di politica formativa e occupazionale che potrebbe condurre, nella prospettiva di cui sopra, a risultati e sinergie di particolare valore e rilevanza, consentendo alle Agenzie di utilizzare le proprie potenzialità su tutti i livelli (selezione, mediazione, formazione) incrementando il proprio "prestigio" sociale anche in termini di visibilità.

Concludo con un dato: degli oltre 450.000 lavoratori inviati in missione ogni anno dalle Agenzie, il 46% ha meno di 29 anni, percentuale questa destinata secondo le previsioni a crescere. Anche in considerazione di tale dato si comprende il ruolo strategico che le Agenzie possono avere nello sviluppo dell'apprendistato e nel rilancio dell'occupazione giovanile.

Accordo 5 aprile 2012 in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione	
Trattamento normativo	L'apprendista viene assunto a tempo indeterminato dall'Apl mediante contratto di apprendistato professionalizzante svolto secondo un percorso formativo eseguito presso uno solo o più utilizzatori. Retribuzione, inquadramento e orario di lavoro sono disciplinati secondo il CCNL applicato dall'utilizzatore.
Periodo di prova	Il patto di prova potrà essere apposto solo una volta al momento dell'assunzione e la sua durata sarà quella prevista dall'art. 28 salvo che il CCNL applicato presso l'utilizzatore preveda una durata inferiore.
Recesso	Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, è tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato recesso il rapporto prosegue alle dipendenze dell'APL come un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nell'ipotesi di apprendistato su più utilizzatori in caso di interruzione dell'apprendistato l'APL è tenuta a completare la formazione trasversale, erogando per una mensilità ulteriore la retribuzione percepita nel corso della precedente missione. Se dopo tale periodo l'apprendista non sia stato ricollocato per mancanza di occasioni l'Apl attiva le tutele di cui all'art. 23 bis. In tal caso sarà erogata un'indennità di disponibilità di durata pari a 9 mesi nel caso in cui l'interruzione sia avvenuta dopo 12 mesi dall'inizio della prima missione e pari a 8 se l'interruzione sia avvenuta dopo 24 mesi. Nell'ipotesi di apprendistato con più utilizzatori si prevede un obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato pari al 60% del totale degli apprendisti in formazione a valere sia sull'agenzia che sulle assunzioni dell'utilizzatore oppure del 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'agenzia. L'obbligo di conferma viene calcolato alla data del 31 dicembre di ciascun anno a partire dal 2015.
Durata	1) Apprendistato con unico utilizzatore: durata minima prevista dal CCNL applicato dall'utilizzatore 2) Apprendistato con più utilizzatori: la durata minima di ciascuna missione non può essere inferiore ai 12 mesi presso un unico utilizzatore salvo periodi residui più brevi necessari ai soli fini del completamento dell'apprendistato
Prolungamento del periodo di apprendistato	In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto durante la missione il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina del CCNL applicato dall'utilizzatrice. Lo spostamento del termine finale deve essere comunicato per iscritto all'apprendista con almeno 30 giorni di preavviso dalla scadenza del termine iniziale e con indicazione del nuovo termine del periodo formativo. Il nuovo termine deve essere contestualmente comunicato alla CST.
Tutor	⇒ Doppio tutor: l'Apl prima di inviare in missione un apprendista nomina il tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore. ⇒ Tutor presso l'Utilizzatore: deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e che possiedono competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine dell'apprendistato. ⇒ Tutor Agenzia: è un dipendente o un consulente dell'Apl che viene iscritto nell'apposito albo istituito presso Forma.Temp. il tutor deve possedere adeguate competenze che potranno essere verificate da Forma.Temp. ⇒ LIMITI: Nelle ipotesi di apprendistato con un unico utilizzatore per ogni Tutor d'agenzia si prevede un limite di 25 apprendisti se svolgono il percorso formativo presso la stessa azienda o 20 negli altri casi. Nell'ipotesi di apprendistato con più utilizzatori il limite è di 18 apprendisti se svolgono il percorso formativo presso la stessa azienda o 10 negli altri casi ⇒ FUNZIONI DEL TUTOR: a) Definisce prima dell'avvio della missione d'intesa con lavoratore e utilizzatore il PFI; b) Comunica al lavoratore prima dell'inizio della missione il tutor nominato dall'utilizzatrice; c) Svolge con cadenza semestrale un colloquio con l'apprendista per verificare l'attuazione del PFI, lo sviluppo delle capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate e gli eventuali miglioramenti da adottare; d) definisce l'eventuale formazione sussidiaria; e) Attesta l'effettivo svolgimento della formazione e attribuisce la specifica qualifica sentito il parere della Commissione. L'APL è tenuta a comunicare entro 5 giorni a Forma.Temp e alla CST competente i nominativi degli apprendisti "qualificati".
Piano Formativo Individuale	⇒ Il PFI è predisposto dall'APL congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore, sulla base della disciplina del CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice e deve essere sottoposto al parere di conformità di FORMA TEMP entro 30 giorni dall'inizio della missione. ⇒ FORMA TEMP entro 10 giorni dalla ricezione esprime una prima valutazione tecnica e trasmette il PFI all'apposita Commissione per il parere di conformità. Dal momento della ricezione, la Commissione deve rilasciare parere di conformità entro 30 giorni. Se la Commissione non si esprime entro 30 giorni il PFI si intende approvato. ⇒ Il PFI deve essere inviato per conoscenza anche alle CST.

Giulia Rosolen

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli studi di Bergamo