

## **L'Apprendistato professionalizzante: una leva per il rilancio dell'occupazione in Sicilia**

di Sergio Lo Monte

Dopo più un mese di trattativa negoziale l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, il 20 aprile 2012, ha siglato l'accordo quadro per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere tra la Regione siciliana e le parti economiche e sociali avviando così un processo di profonda innovazione delle politiche formative e del lavoro, coerente con la necessità di delineare un percorso di sviluppo delle competenze e del capitale umano come fattore centrale della competitività del sistema produttivo regionale.

L'obiettivo principale dell'Assessorato insieme alla Agenzia per l'impiego, l'orientamento, i servizi e le attività formative è infatti sostenere – in ottemperanza alle disposizioni normative del d.lgs. n. 167/2011 – la formazione degli apprendisti e dei tutor aziendali attraverso la promozione di una apposita offerta formativa allo scopo di delineare un quadro di riferimento certo e con caratteristiche unitarie di attuazione per giovani e imprese, certificando le competenze acquisite, al fine di sviluppare le potenzialità occupazionali e qualificare le risorse umane operanti nelle aziende del territorio siciliano.

A sostegno della finalità generale, la Regione siciliana definisce gli obiettivi formativi e i risultati di apprendimento cui il sistema deve orientarsi. La formazione formale regionale si pone l'obiettivo di garantire: l'acquisizione delle competenze corrispondenti agli standard professionali previsti dalle figure professionali del repertorio regionale dei profili professionali e formativi; la visibilità e la valorizzazione delle competenze acquisite ai fini della loro formalizzazione e certificazione; gli esiti verificabili e certificabili nell'ambito delle procedure definite e regolate dalla Regione.

Riguardo all'ambito di applicazione, i contenuti di tale accordo si applicano ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 (TU Apprendistato) a partire dal 26 aprile 2012, data di scadenza del regime transitorio.

Esso in premessa è configurato come Accordo intercategoriale/interconfederale di tipo territoriale (regionale) e gli si attribuisce carattere cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale ed agli accordi interconfederali nazionali, ai sensi dell'art. 2 comma 1 e dell'art. 4 comma 2 del d.lgs. n. 167/2011.

Per questo nei considerando si specifica che per l'applicazione in tutti i settori di attività, esso rimanda ai Ccnl e/o accordi interconfederali vigenti, nelle more delle nuove regolamentazioni in applicazione del Testo Unico.

Ed infatti, per il settore dell'artigianato, il 3 maggio 2012, Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Clai da un lato e Cgil, Cisl e Uil dall'altro, hanno firmato l'Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011, con cui provvedono a definire gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire

una prima fase di applicazione dei nuovi contratti di apprendistato, in attesa della relativa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di categoria.

Il testo dell'Accordo, voluto fortemente dalla Regione Siciliana ed elaborato con la partecipazione attiva delle parti economiche e sociali, è teso alla regolamentazione della offerta formativa pubblica che integra la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, di cui all'art. 4, comma 4.

Tale formazione, che può essere interna o esterna all'azienda, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo di 120 ore, per la durata del triennio, ed è disciplinata dalla Regione sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Al punto 5 è previsto genericamente che la formazione di cui all'art. 4 del TU, potrà essere totalmente o parzialmente erogata all'interno dell'azienda.

I successivi punti distinguono due tipologie formative: la formazione professionalizzante o di mestiere interna all'azienda e la formazione cd. esterna finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

La prima tipologia, disciplinata al punto 6, deve essere: effettuata sotto la responsabilità del datore di lavoro; svolta ed organizzata secondo gli obiettivi e contenuti fissati dal piano formativo individuabile, in luoghi idonei alla tipologia di formazione e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; verificabile durante il percorso; garantita dalla presenza di un tutor o referente aziendale; attestata nei confronti dell'apprendista ed impartita da soggetti e/o formatori interni o esterni all'impresa purché dotati di idonea professionalità.

Il punto 7 dell'accordo regola la formazione esterna, di base e trasversale, che invece deve essere definita e realizzata con il concorso del contributo pubblico nei limiti delle risorse disponibili, ed erogata da organismi accreditati dalla Regione siciliana.

Al punto 8 si puntualizza che tale formazione qualificata come esterna, di complessive 120 ore nell'arco del triennio, possa in realtà essere svolta sia internamente sia esternamente all'azienda oppure essere erogata totalmente o parzialmente, anche in forma mutualistica, per il tramite degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento ovvero per il tramite delle parti sociali firmatarie, esclusivamente nel loro settore di rappresentanza.

Sembra che tale ultima specificazione si riferisca a quelle organizzazioni che hanno già strutturato ed implementato delle attività formative per le imprese e che, in virtù della disposizione del punto 9, possono rivolgersi unicamente a quelle del proprio settore economico-produttivo di riferimento.

La Regione potrà provvedere ad organizzare l'offerta formativa pubblica integrativa, di cui all'art. 4 comma 3 del TU, attraverso il catalogo regionale dell'offerta formativa apprendistato professionalizzante (COFAP), e ne definirà il sistema e le modalità d'intesa con le parti sociali firmatarie dell'accordo, tenendo conto delle molteplicità e specificità settoriali delle attività aziendali e dei contenuti dei rispettivi accordi aziendali o territoriali firmati dalle associazioni comparativamente più rappresentative e firmatarie del Ccnl applicato nell'unità produttiva.

Al punto 13 un elemento di novità è rappresentato dalla necessità di sostenere la formazione dei tutor aziendali, attraverso percorsi formativi erogati dagli enti bilaterali con l'utilizzo dei fondi propri e/o dei fondi interprofessionali. Sostanzialmente si riprende la previsione del decreto ministeriale 28 febbraio 2000, ma qui tale formazione non prevista a carico dell'azienda.

Per rendere pienamente operativo l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, le parti firmatarie dell'accordo potranno implementare sia il COFAP che, nelle more della costituzione

del Repertorio nazionale delle professioni, sarà costituito a partire da profili elencati nel già esistente Repertorio regionale dei profili professionali e formativi e/o dai profili definiti dai Ccnl di categoria, sia i piani formativi individuali. Questi dovranno specificare gli obiettivi formativi del profilo professionale dell'apprendista e una corretta suddivisione delle ore di formazione annuale, descrivendo l'intero percorso sia interno che esterno, che l'apprendista dovrà seguire durante la vigenza contrattuale. Di rilievo, a tal proposito, è la previsione della possibilità di aggiornare e dunque modificare il Piano formativo individuale, di concerto con le organizzazioni sindacali territoriali e/o aziendali, in relazione all'evoluzione organizzativa tecnologica e produttiva delle attività aziendali ma soprattutto in base alle esigenze o ai mutati effettivi livelli di crescita professionale del soggetto in formazione.

Il punto 15 stabilisce che è di competenza esclusiva del datore di lavoro la registrazione nel libretto formativo del cittadino, della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali acquisita; ciò è utile ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante.

Nelle more della istituzione del suddetto libretto formativo è previsto che il datore di lavoro rilasci comunque all'apprendista un'apposita attestazione. Alla fine del percorso formativo, sia in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro sia di conclusione definitiva, il datore è tenuto a comunicare entro 15 giorni al Centro per l'impiego competente per territorio la qualifica professionale attribuita a ciascun apprendista.

Altra disposizione interessante, e voluta fortemente dalle parti sociali, è quella per cui l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, si assume l'impegno di costituire il Comitato tecnico per la valutazione ed il monitoraggio dell'accordo, in cui saranno rappresentate tutte le sigle firmatarie. Inoltre, di concerto con le stesse parti economiche e sociali, sentito l'Assessorato regionale delle Attività produttive, stabilirà le misure e gli interventi economici con i quali sostenere e promuovere l'istituto dell'apprendistato.

In conclusione, si può affermare che l'accordo quadro per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, costituisce un unicum nella regolamentazione regionale dell'istituto dell'apprendistato e nonostante esso concerna soltanto la seconda tipologia prevista all'art. 4 dal TU, è espressamente previsto che la Regione e le parti sociali si incontreranno per definire strumenti e modalità di attuazione delle altre tipologie di cui agli artt. 3 e 5 del d.lgs. n. 167/2011.

***Sergio Lo Monte***

Ufficio relazioni sindacali, Confartigianato imprese Sicilia