




2. Apprendistato (*segue*)

Un'intesa sull'apprendistato tra Regione Emilia Romagna, Direzione regionale del lavoro, Inps e Inail

2.4. L'obiettivo dell'intesa, firmata a Bologna il 12 marzo 2007 dall'assessore regionale al lavoro, Paola Manzini, e dai direttori della Direzione regionale del lavoro, Patrizio De Robertis, della Direzione regionale Inps, Sergio De Simone, e della Direzione regionale Inail, Francesco Barela (in  *Boll. Adapt*, 2007, n. 12), è quello di rendere disponibili, in un unico sistema, tutte le informazioni raccolte sui contratti di apprendistato attivati nel territorio regionale, consentendo in tal modo a ciascuno dei firmatari, per le proprie specifiche competenze, di verificare l'effettiva erogazione della formazione ai lavoratori assunti come apprendisti. L'accordo muove infatti dalla necessità di promuovere, a tutti i livelli coinvolti, gli strumenti per garantire un rispetto diffuso dell'obbligo formativo che costituisce requisito fondamentale del contratto di apprendistato: come noto, infatti, a fronte della nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 (in  indice A-Z, voce *Riforma Biagi*), a fronte della instaurazione di ogni contratto di apprendistato deve essere predisposto un piano formativo individuale (pfi), della cui attuazione è responsabile il datore di lavoro il quale è altresì tenuto, per tutta la durata del contratto, a erogare effettivamente all'apprendista la prescritta formazione professionale.

Con riferimento poi alla regolamentazione adottata nella Regione Emilia Romagna con la l. n. 17/2005 (in  *Boll. Adapt*, 2005, n. 30, e per un commento generale vedi P. TIRABOSCHI, *Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: tra regolamentazione regionale e contrattazione collettiva*, in *q. Rivista*, 2006, n. 1, 207) il percorso formativo in apprendistato deve portare il lavoratore a conseguire le competenze proprie di una delle qualifiche individuate dal Sistema regionale delle qualifiche (Sqr).

In concreto, pertanto, mediante l'intesa in esame la *Regione* si impegna a fornire alla Direzione regionale del lavoro, all'Inail e all'Inps tutte le informazioni in suo possesso sui contratti di apprendistato attivati, sui datori e i prestatori di lavoro coinvolti, nonché sul conferimento da parte dei datori di lavoro medesimi di incarichi a soggetti gestori di attività formative tra quelle contenute nel catalogo dell'offerta formativa regionale.

Ciò si realizza consentendo agli enti firmatari il libero accesso al portale web regionale, con la possibilità di selezione e utilizzo delle informazioni in esso contenute.

La Regione s'impegna inoltre a comunicare alla Direzione regionale del lavoro, all'Inail e all'Inps i riscontri e gli esiti dei monitoraggi quantitativi e qualitativi svolti in applicazione di disposizioni concernenti l'accesso alla formazione finanziata dall'Unione Europea e contenuta nel «catalogo dell'offerta formativa regionale».

Anche la *Direzione regionale del lavoro* metterà a disposizione le informazioni in suo possesso sui contratti di apprendistato stipulati, in modo da consentire la verifica di carenze o contraddittorie comunicazioni da parte dei datori di lavoro. Inoltre, con l'intesa in esame la stessa Drl si impegna a comunicare alla Regione i riscontri e gli esiti delle diverse attività svolte (non solo di tipo ispettivo e relative a procedimenti sanzionatori) connesse con l'adempimento dell'obbligo formativo da parte delle imprese che hanno assunto apprendisti.

L'Inps, a propria volta, fornirà, ogniqualvolta richiesto, il dato relativo al numero degli apprendisti, come emerso dai modelli DM10.

Tutti gli enti che aderiscono all'intesa, infine, si sono impegnati a partecipare ad incontri periodici che verranno organizzati per ricordare le politiche comuni in materia di apprendistato e coordinare la gestione dell'intesa stessa, e, in generale, per confrontare i dati comuni e diffondere tra i funzionari addetti alla vigilanza la conoscenza completa delle

regole definite dalla Regione, per quanto di competenza, in materia di formazione in apprendistato.


Maurizio Pozzi

Dirigente Regione Emilia Romagna – già Direttore dell'Agenzia Emilia Romagna Lavoro

3. Dirigenti

Dirigenti industriali in stato di disoccupazione e formule contrattuali di sostegno al reddito

Sommario: **3.1.** Una soluzione contrattuale articolata ed innovativa. – **3.2.** Il contesto normativo. – **3.3.** Il ruolo integrativo della contrattazione decentrata.

3.1. L'accordo tra Confindustria e Federmanager del 24 novembre 2004 (in  *Boll. Adapt*, 2004, n. 46; per un primo commento cfr. A. CORVINO, *I rinnovi dei ccnl dirigenti*, 2005, n. 2, qui § 3.1), di rinnovo sia della parte economica che normativa del Ccnl per «dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi», ha completamente ridisciplinato i rapporti tra funzioni manageriali e sistema delle imprese, operando un'ampia revisione della complessa articolazione normativa che regola l'esplicazione dei ruoli aziendali contraddistinti «da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere disciplinare [...] al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa» (art. 1, comma 1). Si tratta di un'intesa condivisa solo al termine di confronti non agevoli, procrastinati lungamente ed alla cui risoluzione ha contribuito anche l'adozione di un procedimento dialettico basato su approssimazioni successive, ovvero una concatenazione di accordi programmatici e rinvii a successivi confronti, finalizzati a realizzare, a regime, un sinallagma tra maggiore flessibilità retributiva, da un lato, e un nuovo sistema di tutele, dall'altro. Ne sono derivati la valorizzazione degli emolumenti retributivi legati al raggiungimento di obiettivi (oggetto di monitoraggio congiunto, ad opera di un osservatorio permanente istituito con intesa del 15 giugno 2005, attuativo della nota di intenti posta in premessa al Ccnl), il riadeguamento dei regimi assicurativi e dei trattamenti previdenziali ed assistenziali, gravanti su Fasi e Previdai, nonché la introduzione di nuovi istituti di sostegno al reddito individuale nei periodi di non lavoro.

Più dettagliatamente, la ratifica dell'accordo di rinnovo è stata preceduta dal verbale del 21 settembre 2004, che oltre ad anticipare i contenuti del successivo testo contrattuale ha agevolato, per la sua formulazione schematica, l'interpretazione autentica della volontà delle parti sottoscrittrici, chiarendo *ex ante* il complicato sistema di equilibri finali ipotizzato, destinato ad acquisire evidenza solo al termine di un processo normativo basato sull'intervento di gruppi di lavoro paritetici incaricati di elaborare e condividere successive intese integrative. Pertanto la sostituzione del minimo tabellare con il nuovo TMCG – trattamento minimo complessivo di garanzia, non soggetto al consueto procedimento incrementale correlato all'andamento inflazionistico, ispirato al Protocollo interconfederale del 23 luglio 1991, peraltro non sottoscritto da Federmanager – e la soppressione degli aumenti di anzianità (ad eccezione di uno specifico regime temporaneo di ultrattività dell'istituto, di cui potrà fruire solo il personale già in forza con qualifica dirigenziale alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo) hanno rappresentato, stante la loro immediata applicabilità, il primo ma non l'unico né il prevalente effetto del tentativo contrattuale di riformulare la natura stessa del rapporto dirigenziale. Solo una visione di insieme dei confronti che hanno gradatamente composto il rinnovo del Ccnl permette infatti di comprendere un approccio che, confermando la tendenziale capacità di autoregolamentazione dei rapporti economici e normativi tra imprese e lavoratori con funzioni direttive,