

## 1. Apprendistato

### Apprendistato professionalizzante nel settore del credito: l'attuazione in Molise

*Sommario:* **1.1.** L'evoluzione della disciplina dell'apprendistato e le specifiche esigenze del settore del credito – **1.2.** La regolamentazione collettiva di settore – **1.3.** L'operatività dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito: l'esperienza della Regione Molise.

**1.1.** Questa nota trae spunto dalla delibera della Giunta del Molise (la n. 1845/2005, vedi in *Boll. Adapt*, 2006, n. 5) con la quale è stata recepita, validata e resa sostanzialmente applicabile sul territorio regionale la normativa collettiva del settore bancario in tema di apprendistato professionalizzante (per una sintesi e un commento agli accordi del settore del credito intervenuti nel corso del 2005, vedi G. DURANTE, *La contrattazione nazionale del settore del credito. Le novità più significative*, in *q. Rivista*, 2005, 849).

La delibera in parola è solo uno dei "tasselli del mosaico" di provvedimenti amministrativi regionali attraverso cui si è sostanzialmente giunti ad un obiettivo di centrale importanza per i datori di lavoro bancari: quello di rendere operativo su tutto il territorio nazionale l'istituto dell'apprendistato professionalizzante in attesa dell'emanazione delle previste leggi regionali.

Il discorso deve essere adeguatamente sviluppato anche perché prospetta i connotati di un "percorso a tappe".

È noto che la formula originaria dell'apprendistato – quella regolata dalla l. n. 25/1955 – non ha rivestito concreto interesse per le banche che in passato non hanno mai fatto uso di tale modello contrattuale a fronte della constatazione che l'istituto era stato pensato essenzialmente per lavoratori addetti a mansioni di ordine "pratico". Soltanto il Regolamento di esecuzione della legge, il d.P.R. n. 1668/1956 disponeva, infatti, all'art. 1, comma 2, che "l'apprendistato può aver luogo anche per categorie impiegate".

Vero è che l'apprendistato odierno (professionalizzante) è maggiormente prossimo al contratto di formazione e lavoro che non all'apprendistato originario. Effettivamente, tra i modelli contrattuali a contenuto formativo introdotti dalla riforma Biagi nel 2003, quello che ha trovato una maggiore diffusione nei diversi settori produttivi, sostituendo di fatto il "vecchio" contratto di formazione e lavoro (espressamente abrogato dal d.lgs. n. 276/2003, sia pure con esclusivo riferimento al settore privato), risulta, allo stato, proprio il contratto di apprendistato professionalizzante.

Come noto, il contratto di formazione e lavoro assolveva, unitamente alle richiamate esigenze di carattere formativo, una funzione di agevolazione occupazionale, anche riconoscendo benefici contributivi a favore delle aziende che se ne avvalevano. Da questa prospettiva la notevole diffusione dei c.f.l. nei diversi settori produttivi ha dimostrato la congruità dell'istituto contrattuale rispetto ai fini perseguiti dal legislatore.

Il settore del credito è tra quelli che hanno fatto un largo utilizzo dell'istituto contrattuale in questione, quale strumento teso ad incrementare i livelli occupazionali nel comparto, considerando che, nella quasi totalità dei casi, i contratti di formazione e lavoro sono stati trasformati, allo scadere dei termini (di norma 24 mesi), in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Questo dato rappresenta anche una chiara risposta alla polemica che talvolta è stata fatta in ordine alla precarietà del rapporto di lavoro *de quo*.

Ora, è proprio su questo terreno che il contratto di apprendistato professionalizzante è chiamato a dar prova della idoneità a rispondere ad esigenze occupazionali, che oltre a soddisfare il bisogno di flessibilità/adattabilità avanzato dalle imprese, rappresentino anche, in prospettiva, modelli di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Uno degli aspetti che maggiormente caratterizzano la disciplina di tale contratto è costi-

tuito dal significativo rinvio alle parti sociali.

Ancor prima della nuova normativa sull'apprendistato – e cioè in vigore della citata l. n. 25/1955 – il ruolo dell'autonomia collettiva trovava, in materia, un primo esplicito riconoscimento sul piano legislativo, ad esempio in ordine alla determinazione della durata dei contratti nell'ambito di limiti minimi e massimi.

L'attuale impianto legislativo rafforza e valorizza ulteriormente tale ruolo. Nel testo originario dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 e ancor più incisivamente con la l. n. 80/2005, integrativa della norma in questione, che, sebbene in via transitoria, ha attribuito alle Parti contrattuali la facoltà di definire, oltre allo schema normativo dell'istituto, anche i c.d. profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. Scopo evidente della modifica apportata dalla l. n. 80 è quello di favorire un immediato utilizzo dell'istituto, in attesa delle regolamentazioni regionali che a regime dovranno, comunque, disciplinare la materia.

**1.2.** Tale opportunità è stata prontamente raccolta dal settore del credito e le Parti collettive che, con il rinnovo contrattuale del 12 febbraio 2005 (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 6), hanno anzitutto delineato la disciplina "sostanziale" dell'apprendistato professionalizzante (art. 25 del Ccnl), riservandosi di regolamentare in un momento successivo le altre due tipologie di apprendistato (per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione).

La normativa contrattuale del settore bancario ha fissato in quattro anni la durata dell'apprendistato professionalizzante ed ha previsto che l'apprendista segua un percorso formativo finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area di cui all'art. 84 del Ccnl 12 febbraio 2005 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

Durante il primo biennio l'apprendista viene inquadrato due livelli al di sotto di quello che risulterebbe dall'applicazione delle norme contrattuali menzionate e, a far tempo dall'inizio del secondo biennio, l'interessato acquisisce l'inquadramento di livello retributivo immediatamente superiore a quello di partenza, conservandolo fino al termine del periodo di apprendistato. Tutto ciò in linea con i principi fissati dall'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003.

Alla fine del percorso formativo il lavoratore acquisisce la qualificazione – e cioè il profilo formativo – corrispondente a quello previsto nel piano formativo individuale.

In termini economici, l'apprendista percepisce, nel primo biennio contrattuale, circa 60 euro netti in meno (per 12 mensilità) rispetto a quanto percepito da un lavoratore con contratto a tempo indeterminato e la differenza in parola scenderebbe a 30 euro (sempre per 12 mensilità) nel secondo biennio contrattuale.

Ad integrazione di quanto previsto dall'accordo di rinnovo contrattuale del 12 febbraio 2005, si è poi pervenuti alla definizione di una regolamentazione di dettaglio degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante con la stipula dell'Accordo del 23 giugno 2005 (diventato Appendice n. 5 del Ccnl), che ha disciplinato:

- a) i profili formativi del settore creditizio e finanziario;
- b) i requisiti essenziali della figura del tutore aziendale;
- c) gli elementi caratterizzanti la capacità formativa interna dell'impresa.

Premesso che tali importanti aspetti vengono più oltre ripresi anche in riferimento alla delibera della Regione Molise in materia, occorre rammentare che, dopo la stipula delle richiamate intese contrattuali, l'Associazione ha ritenuto opportuno promuovere il recepimento della normativa pattizia di settore presso le singole Regioni (tenuto conto di quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003), al fine di dare avvio, già a far tempo dal 2005, al concreto utilizzo di tale importante strumento per l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro bancario, con conseguente sviluppo dell'occupazione regionale.

In effetti, nonostante il Paese attraversi una congiuntura economica obiettivamente "diffi-

cile”, il sistema bancario italiano è orientato a favorire l’inserimento di nuove leve nel mondo del lavoro e a offrire l’opportunità di un percorso professionale qualificato in linea con la migliore organizzazione delle Aziende del settore.

Di conseguenza, l’Abi ha perseguito una strategia volta a ricercare sul territorio, presso ciascuna Regione, un rapido e proficuo raccordo tra il sistema normativo regionale e la regolamentazione contrattuale dell’istituto definita nel settore creditizio.

Tale obiettivo – seppure si riferisce ad una normativa a valenza transitoria – ha comportato difficoltà non trascurabili, tenuto conto delle varie diversificazioni esistenti tra Regione e Regione (nonché tra Provincia e Provincia), e quindi della difficoltà di far recepire dal sistema regionale criteri applicativi della regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante per quanto possibile omogenei, e cioè rispondenti alle esigenze di uniformità delle Banche, quali imprese in prevalenza multiregionali.

È questo il profilo del modello contrattuale in esame che è stato oggetto di maggiori critiche e rilievi da parte degli operatori, quando a fronte di un impianto di sistema del legislatore nazionale che ha definito compiutamente i contenuti dell’istituto, ha collegato – nel quadro normativo esistente – la regolamentazione degli ulteriori aspetti per la parte “formativa” del rapporto alle discipline regionali.

La soluzione adottata nel vigente contesto legislativo conferma aspetti di rilevante problematicità. In primo luogo, la realtà di molti settori produttivi strutturati in articolazioni pluri-regionali, per cui la stessa impresa – ed il fenomeno riguarda la quasi totalità delle aziende bancarie – si trova nella necessità di rispettare discipline regionali diversificate per cui due apprendisti, dipendenti dallo stesso datore di lavoro, seguiranno percorsi formativi diversi solo perché non sono stati assunti nella medesima regione. Sono di tutta evidenza le possibili disfunzioni organizzative che tale soluzione potrà determinare.

Inoltre, è da considerare il fatto che la tipologia contrattuale in oggetto, per le sue caratteristiche strutturali, nonché per le finalità perseguite si presta a diversificazioni normative distinte da regione a regione. In sostanza, il contenuto formativo insito nel contratto di apprendistato è lo stesso, quale che sia l’area geografica in cui il contratto si svolge. Altrettanto dicasi per le modalità di apprendimento e qualificazione, il regime dei *tutor*, la formazione di questi, ecc., per cui, anche per questo aspetto, non si coglie fino in fondo il senso della scelta operata dal legislatore.

Di qui, la necessità di procedere nella direttrice di un significativo coordinamento delle varie discipline regionali, al fine di superare le anomalie sopra riferite.

**1.3.** Pur in un contesto problematico come quello appena tratteggiato, l’attività di raccordo con il sistema regionale svolta da Abi ai fini anzidetti, ha conseguito risultati positivi, in quanto l’Associazione ha incontrato dalla maggior parte delle Regioni – tra le quali il Molise – l’auspicata disponibilità, anche in riferimento alle finalità di carattere occupazionale perseguite.

Più in dettaglio, la ricezione dei contenuti delle intese contrattuali di settore è stata realizzata, in alcuni casi, con decreti assessoriali (come in Lombardia e in Sicilia), in altri casi è stata attuata mediante delibere delle Giunte regionali (come appunto nel Molise, nonché in Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Umbria e Veneto), ovvero da provvedimenti amministrativi di diversa natura (come in Abruzzo).

Ancora in altre realtà, l’operatività dell’apprendistato professionalizzante, per il nostro settore, è stata confermata *de facto*, senza necessità di apposito provvedimento: ciò vale per Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Toscana, Valle D’Aosta e Liguria, nonché per la Provincia Autonoma di Trento e, con talune specificità, per quella di Bolzano.

In tutto il territorio nazionale, quindi, le imprese creditizie possono procedere alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità dei contenuti dei rispettivi provvedimenti regionali, che, come detto, hanno sostanzialmente recepito le

previsioni pattizie della contrattazione collettiva di settore.

Ciò è avvenuto anche per la Regione Molise, a seguito dell'emanazione della delibera della Giunta n. 1845/2005.

Con tale provvedimento la Giunta – in attesa del successivo varo della prevista legislazione regionale – ha preso atto e recepito quanto disposto dal Ccnl del settore creditizio del 12 febbraio 2005 e dall'Accordo nazionale del 23 giugno 2005 in materia, nell'ottica di favorire l'inserimento di giovani e adulti fino a 29 anni nel mondo del lavoro e di aumentare l'occupabilità e l'adattabilità mediante la fruizione di adeguati percorsi formativi.

La delibera fa espresso richiamo all'applicazione, nella Regione, delle disposizioni contrattuali di settore riguardanti: la durata del rapporto, i requisiti che caratterizzano l'impresa avente capacità formativa interna; la conseguente possibilità di effettuare la formazione formale (120 ore annue) all'interno dell'Azienda ovvero presso altra Azienda del Gruppo o presso altra struttura di riferimento; i requisiti del tutore aziendale.

Anche per i profili formativi, il metro di riferimento per la disciplina regionale valida per i dipendenti bancari, è rappresentato dalle intese raggiunte, in sede nazionale, dalle Parti collettive di settore; intese messe a punto dopo prolungati approfondimenti, anche di natura tecnica, che hanno adeguatamente "aggiornato" il quadro della materia.

Si tratta, infatti, di profili formativi aventi contenuti innovativi – rispetto a quelli tradizionalmente noti al sistema nazionale e regionale della formazione – in alcuni casi, per la nuova denominazione, in altri, per quanto concerne le competenze delineate in connessione a ciascun profilo.

In particolare con l'Accordo del 23 giugno si è pervenuti alla individuazione di 9 profili, dei quali 5 appartenenti all'Area commerciale (l'Addetto operativo, l'Addetto all'attività commerciale; l'Operatore di banca telefonica, l'Assistente operativo clientela imprese e l'Assistente operativo private), 2 rientranti nell'Area di staff (l'Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda e l'Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di *business*) e 2 profili nell'ambito dell'Area di supporto esecutivo (l'Addetto ad attività amministrative e/o contabili e l'Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione).

Per ciascun profilo formativo le Parti contrattuali hanno precisato, oltre alle competenze trasversali (in linea con quanto previsto dal dm 20 maggio 1999), anche le rispettive competenze tecnico-professionali, sia generali che specifiche.

In pratica, l'articolazione delle richiamate competenze assume particolare rilevanza per il settore del credito (e per l'intero sistema nazionale e regionale della formazione) in quanto, attraverso essa, si è realizzato un aggiornamento del "reticolato" del lavoro bancario in linea con la nuova organizzazione dell'impresa creditizia: ciò sulla base di una ampia indagine sui fabbisogni formativi delle Banche, svolta da Enbicredito – l'Ente bilaterale nazionale del settore del credito, nonché sulla base di ulteriori approfondimenti e aggiornamenti realizzati congiuntamente con le Organizzazioni sindacali.

Altro aspetto di rilievo generale è costituito dalla definizione, sul piano contrattuale, dei requisiti caratterizzanti la *capacità formativa interna dell'impresa*: anche tale parte è richiamata nella delibera della Regione Molise, ed è quindi recepita nella vigente disciplina territoriale del modello contrattuale.

Difatti, la questione riguardante la nozione di "impresa formativa" e relativa all'attribuzione, o meno, alla contrattazione collettiva del compito di definirla, riveste notevole importanza ed è tuttora al centro del dibattito in corso tra Parti sociali e Regioni in materia.

Sul punto è intervenuta di recente anche la Direzione generale del Ministero del lavoro, precisando, nella risposta ad uno specifico interpello (del 24 marzo 2006), che la valutazione della capacità formativa delle imprese spetta alla contrattazione collettiva (vedilo in

📖 *Boll. Adapt*, 2006, n. 18).

In tale contesto il contratto collettivo nazionale del settore del credito risulta uno dei pochi – come le stesse Regioni hanno riconosciuto in più occasioni – che hanno definito in modo specifico i requisiti che caratterizzano la “capacità formativa interna” dell’impresa, che sono:

- a) risorse umane idonee a trasferire competenze;
- b) tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel Ccnl medesimo;
- c) locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

Anche relativamente a tale aspetto, le Regioni (tra cui il Molise) si sono adeguate all’orientamento innovativo della riforma Biagi (peraltro, a suo tempo, sollecitato dalle Organizzazioni imprenditoriali, inclusa Abi), che ha dato pieno riconoscimento alla capacità formativa d’impresa (art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003), ammettendo anche la possibilità di una formazione del tutto articolata all’interno delle aziende provviste della relativa capacità.

Tale posizione consente alle imprese del settore aventi “capacità formativa”, di superare – almeno in questa fase – le complicazioni e gli oneri procedurali derivanti dall’attuale sistema di accreditamento degli Enti di formazione, ancora molto frazionato e diversificato tra le varie Regioni.

Il riconoscimento della c.d. impresa formativa è tanto più importante e strategico per le Banche, in quanto le stesse trovano da sempre notevoli difficoltà ad avvalersi di Enti formativi esterni, accreditati per l’erogazione della formazione nei confronti del proprio personale, anche in considerazione della peculiare specializzazione dei profili professionali del credito.

D’altra parte, appare congruo ed equo che le Banche si avvalgano della qualificazione e delle capacità acquisite, dai propri esperti, nella materia della formazione.

Per l’insieme dei profili evidenziati va, quindi, ribadita la particolare importanza della menzionata delibera del Molise, che ha per l’appunto agevolato in modo significativo l’avvio dell’apprendistato professionalizzante nella Regione.

Relativamente al terzo aspetto disciplinato dall’Accordo del 23 giugno – i *requisiti essenziali della figura del tutore* – va rilevato che la normativa contrattuale ha di fatto recepito quanto già espresso in materia dal dm 28 febbraio 2000, sia per quanto concerne le funzioni assegnate ai tutori aziendali, che relativamente alla formazione da effettuare nei confronti degli stessi.

Ciò ha agevolato il recepimento anche di tale normativa da parte della Regione Molise e delle altre Regioni.

L’auspicio è che – conclusa la c.d. fase transitoria – le Regioni possano ricavare dalla sperimentazione realizzata elementi di giudizio favorevoli, che le portino a confermare, in sede di varo della relativa legislazione regionale, le previsioni e i contenuti – in materia di formazione degli apprendisti in Banca – delineati nell’Accordo nazionale del settore creditizio ed attualmente applicati nel territorio regionale sulla base della menzionata delibera.

Permane, infatti, il rischio che nella definizione delle leggi, le Regioni tendano a introdurre vincoli eccessivi, eventualmente su aspetti della regolamentazione che dovrebbero restare di competenza della contrattazione collettiva e delle intese con le Parti sociali, ovvero profili che richiedono un raccordo normativo di carattere nazionale con le altre Regioni: mi riferisco, ad esempio, ai criteri di certificazione della formazione dell’apprendista nel libretto formativo del cittadino.

Relativamente a tale argomento, come noto, presso il Ministero del lavoro è stato costituito da diversi mesi un organismo tecnico – composto dai rappresentanti del Dicastero del lavoro, delle Regioni e delle Parti sociali (inclusa Abi), che ha definito il testo del li-

libretto formativo del cittadino (approvato con dm 10 ottobre 2005, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 40) – e sta ora affrontando il problema delle modalità di compilazione e certificazione della formazione sul suddetto libretto formativo.

Conclusa la fase di sperimentazione in atto del libretto formativo in alcune Regioni, tale organismo dovrebbe pervenire alla definizione delle indicazioni generali da diramare in materia per le imprese, su tutto il territorio nazionale.

Auspichiamo, quindi, che le differenziazioni tra le legislazioni regionali in tema di apprendistato professionalizzante – anche in ragione delle considerazioni svolte in precedenza – non risultino rilevanti e che le procedure da applicare non si presentino troppo complesse per le imprese, in quanto solo attraverso una semplificazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante e della relativa regolamentazione si potrà pervenire ad una reale diffusione dello stesso anche in Banca.

Vi è da sottolineare, infatti, che le aspettative sull'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante nel settore del credito sono alte, in tutte le Regioni. Secondo stime dell'Associazione, si prevede che sarà di circa 4-5.000 unità/anno il flusso di assunzioni sull'intero territorio nazionale.

Inoltre, tenuto conto che relativamente ai contratti di formazione e lavoro le Banche hanno confermato in servizio, come accennato, la gran parte degli interessati, è prevedibile che anche per l'apprendistato professionalizzante sarà elevata la percentuale di contratti che, alla scadenza, saranno trasformati a tempo indeterminato.

Per questi motivi attribuiamo particolare importanza alla futura legislazione regionale in materia in quanto, se le linee di tendenza normativa saranno nel senso auspicato, il settore creditizio potrà certamente contribuire in modo concreto ad un'ampia diffusione dell'istituto ed al conseguente sviluppo dell'occupazione.

*Giancarlo Durante*

*Direttore Centrale Abi – Responsabile dell'Area Sindacale e del Lavoro*

## 2. Certificazione

### **Certificazione dei contratti e ispezione del lavoro. Una riflessione dopo il Protocollo d'intesa del 24 marzo 2006 tra Welfare e Ordine dei Consulenti del lavoro**

*Sommario:* **2.1.** Certificazione dei contratti di lavoro. Promozione e resistenze. – **2.2.** Il Protocollo d'intesa sulla certificazione. – **2.3.** L'opponibilità della certificazione all'ispezione del lavoro. – **2.4.** Rimedi giudiziali all'illegittimità del rapporto certificato. – **2.5.** Conclusioni.

**2.1.** Il 24 marzo scorso è stato firmato un Protocollo d'intesa tra il Ministero del lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro in materia di certificazione dei contratti di lavoro (in *Boll. Adapt*, 2006, n. 19). In linea di prima approssimazione, l'accordo assume a proprio obiettivo le auspicabili sinergie tra le istituzioni coinvolte, al fine di una più corretta e uniforme applicazione della disciplina della legge recentemente riformata. Ma, per i più attenti osservatori, esso viene tra l'altro a rappresentare l'occasione per l'approfondimento di uno degli aspetti – forse il più cospicuo – connaturati all'istituto della certificazione e alla sua stessa ragion d'essere. Vale a dire, il rapporto esistente tra la finalità ultima della verifica in sede amministrativa dei negozi di lavoro e l'attività di vigilanza – non ultima quella di competenza dello stesso Ministero del lavoro – sui vari aspetti inerenti le relazioni di lavoro.

Si tratta di un rapporto di immediata evidenza. Esso attiene alla efficacia stessa della certificazione, venendo a correre tra il perseguito esito di consolidamento dei contratti sottoposti al vaglio delle oramai numerose Commissioni di certificazione e la vigilanza degli