

**Lavoro.** In caso di trasformazione anticipata

# L'apprendista finisce prima: cade l'obbligo di formazione

**Enzo De Fusco**

Non è più vincolante la formazione per l'apprendista dopo la trasformazione anticipata del contratto. Lo ha ribadito la Direzione generale per l'attività ispettiva con la nota n. 1727 del 6 febbraio scorso. Lo stesso giorno il ministero del Lavoro ha firmato l'interpello n. 2/2009, che consente alle aziende di gestire il contratto di apprendistato in essere mediante una formazione esclusivamente aziendale anche per i rapporti già avviati con canali formativi regionali.

Diversi quesiti arrivati al ministero del Lavoro ponevano la questione del vincolo del datore sulla formazione da erogare agli apprendisti dopo la trasformazione anticipata del contratto rispetto alla scadenza naturale. Il ministero ha chiarito che il datore di lavoro ha diritto ai benefici contributivi se alla data di trasformazione del contratto in modo anticipato ha effettuato la «formazione prevista». Ciò perché, spiega il ministero, la formazione è un elemento fondante del contratto di apprendistato. Dopo la trasformazione, invece,

la formazione non costituisce più il sinallagma contrattuale e quindi non è più un elemento senza il quale si può ritenere inficiato il rapporto. La nota del 6 febbraio ha anche precisato che le società di formazione accreditate, in caso di trasformazione anticipata del contratto, non potranno più "rivendicare" l'obbligo di svolgere la programmata formazione.

Dalla nota ministeriale, tuttavia, non è chiaro se si può ritenere legittima la formazione effettuata alla data di trasformazione sulla base di un criterio proporzionale delle 120 ore annue rispetto alla durata complessiva del rapporto.

L'interpello n. 2/2009 affronta il dubbio circa la possibilità che la formazione esclusivamente aziendale possa essere applicata anche ad apprendisti avviati in regimi di formazione regionale. L'articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo 276/03 ha introdotto un "canale parallelo" secondo il quale, in caso di formazione esclusivamente aziendale, non opera la disciplina di cui al comma 5. Se il con-

tratto collettivo prevede tale possibilità, a esso spetta la disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante senza più alcun vincolo alle norme regionali.

Restava da capire se la formazione esclusivamente aziendale fosse applicabile solo ai nuovi rapporti avviati dopo l'entrata in vigore del decreto legge 112/2008 (che ha introdotto il comma 5-ter) o anche ai contratti di apprendistato in essere alla stessa data. Il ministero consente alle aziende di modificare il percorso formativo anche dell'apprendista già in forza prima delle modifiche legislative. Questa possibilità è subordinata all'accettazione del lavoratore. Così, il datore dovrà modificare il piano formativo individuale e farlo sottoscrivere di nuovo al lavoratore. Il ministero, peraltro, raccomanda «la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in ordine sia alla qualità che alla quantità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi di cui al citato comma 5-ter».

