

Il principio sancito dalla Consulta seguito dai chiarimenti operativi del ministero del lavoro

La formazione non tollera lacune

Senza le norme regionali stop all'apprendistato aziendale

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Stop all'apprendistato aziendale se manca la regolamentazione regionale. L'attivazione di un percorso di apprendistato che preveda la formazione esclusivamente aziendale, infatti, non può prescindere da una legislazione di livello regionale frutto di un'intesa formale tra regioni e province autonome con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Il principio, stabilito dalla corte costituzionale nella sentenza n. 176/2010, è stato oggetto di chiarimenti operativi da parte del ministero del lavoro nell'interpello n. 25/2010.

Le problematiche. Le precisazioni ministeriali (nell'interpello n. 25 del 10 giugno) sono arrivate in risposte a due richieste formulate da Federalberghi e Confcommercio, sulla corretta applicazione dell'articolo 49, comma 5-ter, del dlgs n. 276/2003, a seguito dell'intervento della corte costituzionale con sentenza n. 176 del 10-14 maggio 2010.

In particolare, gli interpellanti hanno chiesto chiarimenti sulla possibilità, nell'ambito di un contratto di apprendistato professionalizzante, di continuare a svolgere formazione esclusivamente aziendale, perlomeno nelle regioni in cui non sia stata ancora adottata una compiuta regolamentazione dei profili formativi di tale tipologia contrattuale. In secondo luogo, gli interpellanti hanno chiesto di «confermare la validità delle indicazioni fornite con la circolare n. 27 del 2008, che ha riconosciuto la validità dei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali».

Apprendistato aziendale. La vigente disciplina distingue tre contratti di apprendistato, i cui percorsi sono anche cumulabili tra di loro, con altrettante finalità. Il primo è il

contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; il secondo è l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di qualificazioni attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; il terzo è il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Per tutti, originariamente, l'operatività veniva subordinata a provvedimenti di attuazione da parte delle regioni e della contrattazione collettiva.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è stato quello ad avere maggior appeal presso le imprese. È rivolto a giovani d'età compresa tra i 18 e i 29 anni (anticipabile a 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale).

La regolamentazione è rimessa ai ccnl che, tra l'altro, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, fissano la durata del contratto di lavoro nell'intervallo tra 2 e 6 anni; dal 25 giugno 2008 (data di entrata in vigore del dl n. 112/2008) è scomparso il limite minimo (fissato a 2 anni) per cui l'apprendistato può avere anche una durata inferiore, fermo restando la durata massima (a 6 anni).

Dalla stessa data, inoltre, è stata semplificata anche la procedura relativa alla regolamentazione formativa, ammettendosi anche la possibilità di erogare soltanto la formazione a livello aziendale.

Questa formazione, in un primo momento, era rimessa alle regioni e alle province autonome anche se i ccnl, fino alla approvazione della regolamentazione regionale, avevano possibilità di dettare una disciplina sostitutiva (la semplificazione è stata introdotta nel 2005 per ovviare allo stallo degli enti territoriali che si ripercuoteva con sfavore sulle imprese, impossibilitate a utilizzare lo speciale contratto di lavoro).

In merito, il ministero del lavoro (interpello n. 50/2008) ha già spiegato che la novità rappresenta un'ulteriore semplificazione, poiché ha intro-

dotto un «canale parallelo» a quelli predetti (normativa regionale ovvero Ccnl) di praticabilità del contratto. In sostanza, il contratto collettivo di ogni livello (nazionale, territoriale, aziendale) può dettare la nozione di formazione interna.

Formazione, ha precisato ancora il ministero, che può risolversi anche in attività fisicamente esterne all'azienda, purché resti sempre quest'ultima a dirigerne lo svolgimento e sempreché non implichi finanziamenti pubblici. La nuova previsione, aggiungeva infine il ministero, è da considerarsi immediatamente operativa anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo (come è il caso, specifico, del terziario).

—© Riproduzione riservata—



Le novità

I percorsi di apprendistato

La disciplina distingue tre contratti di apprendistato, i cui percorsi sono anche cumulabili tra di loro, con altrettante finalità. Il primo è il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; il secondo è l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di qualificazioni attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; il terzo è il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

L'apprendistato professionalizzante

E' rivolto a giovani d'età compresa tra 18 e 29 anni (anticipabile a 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale). La regolamentazione è rimessa ai ccnl che, tra l'altro, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire fissano la durata del contratto di lavoro fino a un massimo di 6 anni. E' ammessa la possibilità di erogare solo formazione aziendale

La sentenza della Consulta

Nella sentenza n. 176/2010, la corte costituzionale afferma, tra l'altro, che, nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, «anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa»

Focus sui percorsi interni all'azienda

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 176/2010, si è espressa, fra l'altro, sulla legittimità del comma 5-ter dell'articolo 49 del dlgs n. 276/2003 che, nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, ha previsto la possibilità di attivare percorsi formativi esclusivamente interni all'azienda, con affidamento alle parti sociali della relativa disciplina.

La pronuncia della Corte afferma che «anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa».

Secondo il ministero del lavoro, si tratta di una pronuncia di carattere «riduttivo», nel senso che «la dichiarazione di incostituzionalità colpisce solo in parte ed in maniera espressa la formulazione del citato comma 5-ter che rimane pertanto applicabile, sia pur nei termini di seguito esposti. Resta dunque confermata, anche dopo la sentenza della Corte, la possibilità di percorsi in apprendistato con formazione esclusivamente aziendale».

La sentenza, spiega ancora il ministero del lavoro, implica innanzitutto la necessità di un concreto coinvolgimento delle regioni il che comporta che, anche in caso di formazione esclusivamente interna, la relativa disciplina non possa prescindere da una legislazione di livello regionale frutto di una intesa formale tra regioni e province autonome di Trento e Bolzano con le «associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale».

La Consulta, precisa il ministero, ha richiesto nello specifico l'attuazione del principio di leale collaborazione, anche con riferimento alla formazione esclusivamente interna, attraverso un richiamo al primo periodo del comma 5 dell'articolo 49 senza che, in tale ambito, debbano trovare necessariamente applicazione i principi informativi del diverso percorso formativo dettato dallo stesso comma 5 e che riguardano, per esempio, «la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali».

Alla stregua della attuale formulazione del comma 5-ter del dlgs n. 276/2003, resta infatti testualmente confermato che «i contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le

modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo».

Una diretta applicazione dei principi che devono informare la disciplina formativa regionale, anche nel diverso ambito della formazione esclusivamente interna, finirebbe per contro per determinare una sostanziale «parificazione» dei diversi percorsi dettati dall'articolo 49, svuotando sostanzialmente di contenuto una disposizione che la corte ha voluto comunque fare salva.

In realtà, il principio di leale collaborazione richiamato dalla sentenza va osservato e applicato secondo il ministero del lavoro attraverso apposite intese a livello regionale con le parti sociali che dovranno tener conto della necessaria diversificazione che occorre garantire fra i diversi percorsi formativi previsti dall'articolo 49 del dlgs n. 276/2003.

In conclusione, il ministero afferma che, in attesa degli accordi tra Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e parti sociali, sono dunque fatte salve le discipline contrattuali vigenti, ciò in quanto le stesse (così come del resto ha evidenziato la corte costituzionale nella stessa sentenza n. 176/2010 pronunciandosi sull'articolo 50, comma 3, del dlgs n. 276/2003) risultano «cedevoli» in presenza degli stessi accordi, quanto meno nelle parti e per i profili professionali che saranno oggetto delle intese.

Sulla base di quanto già affermato nella circolare n. 27/2008 e nella risposta all'interpello n. 14/2008 (a proposito delle modalità di applicazione del comma 5-bis dell'articolo 49 del dlgs n. 276/2003), il ministero formula la medesima conclusione anche per quanto riguarda le regioni in cui sia stata già adottata la suddetta regolamentazione ma questa non risulti applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, adeguate alle diverse esigenze aziendali.

Tali considerazioni consentono al ministero di affermare, infine, anche la correttezza di quelle previsioni contrattuali che disciplinano l'apprendistato da svolgersi in «cicli stagionali», secondo quanto già chiarito con la citata circolare n. 27/2008.

La corte costituzionale ha del resto dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale delle disposizioni che hanno eliminato la previsione della durata minima del contratto di apprendistato.

—© Riproduzione riservata—