

Un ruolo centrale per le parti sociali

DI MICHELE TIRABOSCHI

La valutazione della capacità formativa delle aziende in materia di apprendistato professionalizzante spetta alla contrattazione collettiva e non alle Regioni. È questo il nucleo centrale della risposta del ministero del Lavoro a un'istanza di interpello avanzata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Bergamo (si veda l'articolo riportato sotto).

Il principio era in realtà facilmente desumibile dalla lettera e dalla ratio dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 276/03, là dove si dispone espressamente il rinvio ai contratti collettivi di lavoro. Contratti stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle aziende, «anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni».

Nondimeno, specie a seguito della articolata disciplina della materia contenuta nel recente rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici, erano insorte alcune incertezze interpretative in considerazione del fatto che alcune Regioni, nel richiamare le proprie competenze in materia di formazione, avevano manifestato l'intenzione di occuparsi in via esclusiva anche dei requisiti in base ai quali un'azienda può considerarsi formativa ai fini della piena operatività dell'apprendistato professionalizzante.

La posizione assunta ora dal ministero del Lavoro supera con decisione ogni residuo dubbio interpretativo. L'enfasi del ragionamento non viene in effetti collocata, semplicemente, sui complessi meccanismi procedurali che concorrono alla regolamentazione dell'apprendistato. Per i profili formativi dell'apprendistato di tipo professionalizzante il decreto legislativo 276/03 rinvia infatti a una necessaria intesa tra Regioni e parti sociali di modo che risulta difficile ipotizzare una competenza esclusiva delle Regioni in materia.

L'argomentazione avrebbe tuttavia finito con l'alimentare una situazione di persistente incertezza operativa in funzione dell'operare disgiunto delle Regioni e delle parti sociali a livello territoriale, da un lato, e della contrattazione collettiva di categoria con valenza sull'intero territorio nazionale, dall'altro lato. Insistere in questa direzione

avrebbe comportato una inevitabile tensione tra determinazioni della contrattazione collettiva nazionale, come nel caso del contratto dei metalmeccanici, e le eventuali (ma sinora mai lineari e certo non abbondanti) intese regionali sulla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.

La strada scelta dal ministero del Lavoro si pone piuttosto nel solco rassicurante della sentenza 50/2005 della Corte costituzionale che, nel confermare integralmente l'impianto del decreto legislativo 276/03, non ha rimesso alle Regioni la disciplina della formazione all'interno delle aziende.

Nell'indicare che la formazione svolta all'interno dei luoghi di lavoro attiene al rapporto contrattuale, la Corte costituzionale colloca la disciplina all'interno dell'ordinamento civile. Questo significa che la formazione dell'apprendista effettuata in ambito aziendale rientra nell'esclusiva competenza della legislazione statale e, dunque, stan-

te il rinvio contenuto nel decreto legislativo 276/03, della contrattazione collettiva. Impostazione questa quanto mai opportuna in quanto la valutazione della capacità formativa delle aziende non può prescindere dal rinvio alla contrattazione collettiva di setto-

L'«istruzione» sfugge ai poteri delle Regioni

re, proprio perché la valutazione in ordine all'opportunità di procedere a una formazione interna piuttosto che esterna, o viceversa, deve necessariamente tenere conto delle indicazioni degli attori collettivi che sono i soli in possesso di quel patrimonio conoscitivo delle realtà aziendali del settore di riferimento in grado di portare a soluzioni coerenti con gli obiettivi della riforma.

Va del resto ricordato che in materia di apprendistato, come dimostrano le recenti rilevazioni dell'Isfol, è spesso mancato l'adempimento dell'obbligo formativo da parte delle aziende per carenza di un'adeguata offerta formativa istituzionale. Circostanza questa che spiega perché il legislatore della riforma abbia posto maggiore enfasi sul ruolo delle parti sociali, e segnatamente della contrattazione collettiva e della bilateralità, nella costruzione di un sistema di formazione anche all'interno delle imprese.

Fermo restando che, in attesa della costruzione di un canale di formazione interno alle imprese dotate di capacità formativa e come già avveniva in vigore del pacchetto Treu, in caso di mancanza di offerta formativa pubblica il datore di lavoro non perde certamente il diritto alle agevolazioni contributive di cui beneficia il contratto di apprendistato.

Tiraboschi@unimore.it