www.adapt.it, 11 giugno 2010

L'apprendistato dopo la sentenza n. 176/2010: prime indicazioni operative

di Michele Tiraboschi

Sono ancora pienamente praticabili, in quanto conformi all'assetto costituzionale, i contratti di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale. Restano altresì validi quei contratti collettivi che, come nel caso del Ccnl del turismo, consentano l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali. Lo conferma il Ministero del lavoro con risposta a un interpello avanzato da Federalberghi a seguito del recente intervento della Corte costituzionale con la sentenza n. 176/2010.

Il Ministero ricorda come, nel riconoscere alle Regioni un ruolo rilevante «di stimolo e controllo dell'attività formativa», la Corte costituzionale abbia confermato, seppure entro precise limitazioni, il comma 5-*ter* dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 che, come noto, rimette ai contratti collettivi di lavoro – di ogni livello – e agli enti bilaterali la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante «in caso di formazione esclusivamente aziendale». Non solo. Nell'ipotesi di percorsi formativi esclusivamente interni alla azienda, il comma 5-*ter*, come risulta ora formulato a seguito della decisione della Corte costituzionale, affida altresì agli stessi contratti collettivi e agli enti bilaterali il compito di determinare, 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».

Come chiarisce il Ministero, la sentenza della Corte costituzionale implica semmai la necessità di un concreto coinvolgimento delle Regioni nella definizione dei profili formativi e della nozione stessa di formazione aziendale. Ciò comporta, per un verso, che la relativa disciplina non possa prescindere da una legislazione di livello regionale non però imposta, unilateralmente, dalle Regioni, quanto frutto di una intesa formale tra le stesse Regioni e le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale come espressamente richiede il comma 5 dell'art. 49. Ma non comporta, per altro verso, che nell'ambito dei percorsi di formazione aziendale di cui al comma 5-*ter*, debbano trovare necessariamente applicazione anche i principi informatori del diverso percorso formativo dettato dallo stesso comma 5 e che riguardano, ad esempio, la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno.

Come precisa il Ministero, una diretta applicazione dei principi che devono informare la disciplina di livello regionale ai sensi del comma 5, anche nel diverso ambito della formazione esclusivamente interna, finirebbe infatti per determinare una sostanziale "assimilazione" dei diversi percorsi dettati dall'art. 49, svuotando sostanzialmente di contenuto una disposizione, quella del 5-*ter*, che la Consulta ha voluto comunque fare salva.

A venir meno, a seguito dell'intervento della Consulta, non è dunque l'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, ma semmai quell'autonomo "canale parallelo" ipotizzato dal legislatore con l'art. 23 del d.l. n. 112/2008, che svincolava gli accordi e i contratti collettivi dai profili formativi dettati a livello regionale mediante una specifica intesa tra ogni singola Regione e le parti sociali.

Vero è peraltro che in molte regioni non è ancora stata adottata – o comunque non è completamente operativa, per assenza dei profili formativi – una legge regionale *ex* comma 5 dell'art. 49. In questi

casi opera, in termini di cedevolezza e nelle more della regolamentazione di livello regionale, la disciplina dettata dai contratti collettivi e ciò anche per la parte che abbia eventualmente definito, in maniera autonoma rispetto a quanto previsto dallo stesso comma 5, la nozione di formazione aziendale, il numero minimo di ore annue di formazione e la figura del tutor.
Rispetto al quesito specifico posto da Federalberghi si deve infine ricordare che il Ccnl del turismo prevede che «per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo […] si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro». In questo caso, tuttavia, non si realizza alcuna deroga al regime "ordinario" dell'apprendistato – sia esso ex comma 5 ovvero comma 5-*ter* – perché, per effetto di tale clausola prevista nel Ccnl, la formazione di un apprendista che lavori per un certo numero di mesi distribuiti su più stagioni è eguale a quella prevista per l'apprendista che lavori per lo stesso numero di mesi in via continuativa. Vero è semmai che, se non si applicasse tale criterio, gli apprendisti stagionali sarebbero soggetti a un impegno formativo superiore a quello previsto per gli altri apprendisti.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 11 giugno 2010, con il titolo *Patto tra Regioni e parti sociali.*