

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N.10 del 22.05.2012

CONTRATTO DI APPRENDISTATO – RILASCIO DEL PARERE DI CONFORMITÀ PREVISTO DAI CCNL DI SETTORE

Dal 25 aprile 2012, trascorso il regime transitorio, è pienamente operativo il decreto legislativo n. 167/2011 (Testo Unico), che ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato riscrivendo le previsioni precedentemente contenute nel decreto legislativo n. 276/2003.

Nel nuovo contesto giuridico si ripropone il problema della legittimità di alcune clausole contrattuali collettive che prevedono il rilascio del parere di conformità da parte degli enti bilaterali i quali, in alcuni casi, subordinano tale rilascio anche al pagamento della quota di iscrizione delle aziende agli Enti medesimi.

In via generale l'articolo 2 del citato Testo Unico delega alla contrattazione collettiva (anche interconfederale) la regolamentazione, nel settore di appartenenza, di alcuni profili normativi del contratto.

Ai fini che qui interessa, la lettera a) dell'articolo 2 stabilisce che ai contratti collettivi specificatamente individuati (comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale), spetti la regolamentazione della “forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo **piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali**, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto”.

A norma dell'articolo 4, comma 2 del Testo Unico, invece, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, “le modalità di erogazione della formazione”.

Appare, dunque, inequivocabile che l'impianto normativo vigente abbia demandato alla contrattazione collettiva di regolamentare la formazione *on the job* del lavoratore nell'ambito della cornice normativa e sotto la responsabilità dell'azienda.



Ne consegue che la contrattazione collettiva può svolgere il ruolo previsto dal legislatore anche affidando agli enti bilaterali (che a questi fini rappresentano un'articolazione della contrattazione collettiva) la **determinazione** dei contenuti formativi espressamente previsti dalla legge.

Tuttavia, seppure il legislatore ha affidato alla contrattazione collettiva “la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale” (art. 4, comma 2), questo non significa che sia stata delegata dalla legge anche **le modalità di controllo** della congruità del percorso formativo, la quale rimane di **competenza degli organi ispettivi e del giudice**.

Per questo motivo, il **parere di conformità** previsto da alcuni contratti collettivi, seppure legittimo sul piano contrattuale associativo, non può ritenersi **vincolante per le aziende ai fini della legittima costituzione del rapporto di lavoro** (Ministero del Lavoro, interpello n. 4/2007).

Ne deriva, dunque, che l'attività svolta dagli Enti bilaterali può costituire un valido ausilio per il datore di lavoro al fine di verificare se il piano formativo individuale predisposto sia conforme alle disposizioni previste dal contratto collettivo. Tuttavia, l'eventuale violazione non può dare luogo al disconoscimento del modello contrattuale di ingresso nel mondo del lavoro.

Un profilo diverso, riguarda la natura del previsto parere di conformità e il contenuto sui cui si basa il rilascio del documento.

Con riferimento al primo aspetto si sottolinea che, in mancanza di una specifica previsione di legge in tal senso, il parere di conformità non può avere neanche natura autorizzatoria preventiva (in tal senso, si esprimono alcune previsioni dei contratti collettivi nazionali approvate dopo l'emanazione del Testo Unico).

D'altronde, in considerazione del fatto che il piano formativo individuale deve essere predisposto “entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto” (art. 2 lett. a) del Testo Unico), implicitamente il legislatore conferma che la legittimità della costituzione del rapporto di apprendistato non è subordinata al rilascio del parere di conformità laddove previsto dalla contrattazione collettiva.

Ne consegue che, pur nella legittimità delle clausole contrattuali sopra richiamate ai fini associativi, in nessun caso il rilascio del parere di conformità può pregiudicare la legittima costituzione del rapporto di apprendistato.

Resta fermo che il contratto di apprendistato si perfeziona con la predisposizione del piano formativo nei termini indicati dalla legge ed esso deve essere coerente con le disposizioni previste dal contratto collettivo anche se espresse per il tramite del parere di conformità rilasciato dagli enti bilaterali.

Qualora in sede ispettiva venisse riscontrato **esclusivamente** un inadempimento “nella erogazione” della formazione prevista nel piano formativo individuale, gli ispettori potrebbero attuare l’istituto giuridico della “disposizione” espressamente previsto nell’articolo 7, comma 1, secondo periodo del Testo Unico.

Per le argomentazioni sopra espresse, un inadempimento del datore di lavoro nella richiesta del parere di conformità, non potrà mai dare luogo alla sanzione prevista dall’articolo 7, comma 2 del Testo.

Si ricorda, inoltre, che in base a quanto chiarito dalla circolare 34/2008 dal Ministero del Lavoro, il regime contributivo applicato al rapporto di apprendistato non ha natura di agevolazione contributiva e come tale esula dalla disposizione di cui all’art. 1, comma 1175, della legge 296/06 per il rilascio del cosiddetto “Durc interno”.

Con riferimento ai contenuti per il rilascio del parere di conformità, va precisato che essi devono riguardare esclusivamente la congruità del piano formativo individuale, (ossia, tipologia e modalità di erogazione della formazione) e non anche le altre disposizioni del contratto di lavoro come, ad esempio, la congruità degli apprendisti rispetto ai lavoratori qualificati.

Eventuali violazioni dei parametri normativi fissati dalla contrattazione collettiva, indipendentemente dal parere di conformità, comportano il disconoscimento della natura del rapporto di apprendistato da parte solo degli organi ispettivi o di un giudice, con conseguente trasformazione del rapporto in un ordinario contratto a tempo indeterminato.

In nessun caso, inoltre, l’Ente bilaterale può subordinare il rilascio del parere di conformità all’iscrizione all’Ente medesimo dell’azienda, con il conseguente pagamento della relativa quota economica (Ministero del Lavoro, circolare n. 40/2004, n. 30/2005).

In relazione ai profili sanzionatori, si precisa che la circolare 29/2011 del Ministero del Lavoro, interpretativa del nuovo Testo Unico, ha spiegato che il regime sanzionatorio si applica al verificarsi del duplice requisito: l’esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Con particolare riguardo all’apprendistato professionalizzante la violazione e la conseguente applicazione del regime sanzionatorio (art. 7, comma 1 del Testo Unico), si realizza solo qualora il datore di lavoro non consenta al lavoratore di frequentare corsi esterni all’azienda, ovvero non svolga la formazione interna all’azienda.

Questo significa che eventuali profili di incongruità dei contenuti formativi rispetto al contratto collettivo non dovrebbero dare luogo all’applicazione del regime sanzionatorio anche se, come

detto, gli organi ispettivi possono intervenire attraverso il richiamato istituto giuridico della “disposizione” previsto dall’articolo 7 del Testo Unico.

Roma, 22 maggio 2012

Il Presidente
Rosario De Luca

