



L'apprendistato dopo la sentenza 176 del 2010 della Corte Costituzionale *di Michele Regina*

Prima di fare una breve riflessione sulla sentenza del 14 maggio 2010 n°176 della Corte Costituzionale è utile ripercorrere una disamina sulle diverse tipologie di apprendistato previste dalla normativa Biagi.

Con la riforma del mercato del lavoro contenuta appunto nel d.lgs. n. 276/2003 il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento; non può definirsi, infatti, tale il contratto di inserimento, pur esso previsto dal citato decreto legislativo, che costituisce un particolare contratto a termine per determinate categorie con un piano appunto di inserimento in azienda.

Lo stesso contratto di apprendistato sostituisce il vecchio contratto di formazione e lavoro, che residualmente può essere utilizzato nella PPAA.

Sono previste tre diverse tipologie di apprendistato che hanno avuto e stanno ricevendo in questi anni vita abbastanza contorta e difficile per la doppia legislazione concorrente e/ esclusiva - sia per normazione statale che regionale.

1) **Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**

Detto anche qualificante, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rivolto ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni d'età i quali sono vincolati all'obbligo formativo. Questo apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale mediante il rapporto di lavoro a favore di chi abbia meno di 18 anni e privo di qualifica.

Anche con l'approvazione dei DLgs 76 e 77 del 2005 tale apprendistato è operativo soltanto in quelle Regioni e Province autonome, che d'intesa con il Ministero del lavoro e con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, hanno provveduto a disciplinare i profili formativi di tale tipo di apprendistato.

In attesa della piena operatività di questa tipologia di apprendistato, per i giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni resta possibile l'applicazione della previgente disciplina di cui alla L. n. 25/1955 e all'art. 16, L. 196/1997. Con il dl 112 del 2008 si è rilanciato tale forma di apprendistato con pieno

riconoscimento di tale percorso nei livelli essenziali delle prestazioni formative.

2) Apprendistato professionalizzante

È l'apprendistato attivabile per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro, dai 18 anni ai 29 anni ed è finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le Regioni, nell'ambito delle competenze proprie in termini di formazione professionale, possono rendere agevolmente operativo questo tipo di apprendistato dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge regionale, che consentono di definire i profili formativi dell'istituto.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 49, comma 5-bis, d.lgs. n. 276/2003, fino all'approvazione della legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei lavoratori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma restano in vigore le sperimentazioni regionali.

La formazione esclusivamente aziendale non è soggetta a regolamentazione regionale, ma solo ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale determinando, per ciascun profilo formativo, durata, modalità di erogazione della formazione, nonché riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Di seguito si vedrà l'impatto della sentenza della Corte Costituzionale n°176 per tale istituto.

3) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Tale apprendistato detto specializzante è attivabile dai 18 anni ai 29 anni ed è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, dottorato di ricerca ovvero di una specializzazione tecnica superiore mediante il concorso della formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione. Questa tipologia di apprendistato è operativa in quanto è possibile avviare le sperimentazioni nel rispetto del DLgs 276/03.

Inoltre, il Ministero del lavoro ha precisato che nel rispetto di intese istituzionali il contratto di apprendistato per alta formazione è stipulabile anche per i settori in cui la contrattazione collettiva non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale.

In vacanza dei regolamenti regionali che disciplinano i contenuti dell'apprendistato per i percorsi di alta formazione, vi suppliscono le convenzioni tra Università e datori di lavoro.

L'apprendistato, come detto in premessa, che doveva costituire - e in teoria lo è - uno strumento essenziale per lo sviluppo dell'occupazione giovanile - e per questo con benefici economici e normativi e contributivi per i

datori di lavoro di rilievo - di fatto ha avuto un andamento claudicante tale da non avere avuto ancora quella crescita esponenziale che nel passato recente ha avuto il contratto di formazione e lavoro nell'ordinamento giuslavoristico del ns. Paese, a parere di chi scrive.

Come detto, la Corte Costituzionale è recentemente intervenuta di nuovo in tema di apprendistato per effetto del ricorso di alcune Regioni dopo il dl 112 del 2008 che ha proposto modifiche in tema di apprendistato professionalizzante e di alta formazione.

I ricorsi regionali denunciavano una menomazione delle competenze regionali esclusive e concorrenti da parte del dl 112 laddove per l'apprendistato professionalizzante prevedeva un percorso parallelo di formazione esclusivamente aziendale - quindi con l'assenza delle Regioni - e per l'apprendistato di alta qualificazione - in assenza di regolamenti regionali - intese dirette tra datori ed enti di formazione.

La Corte ha respinto i rilievi relativi alla durata minima di due anni e quello delle intese dirette dei datori con gli enti di formazione per l'apprendistato di alta qualificazione. Ha altresì accolto invece le eccezioni sui rilievi in tema di esclusione delle Regioni per l'apprendistato professionalizzante bocciando il c.d. doppio canale aziendale.

Tale ultima situazione, che è di rilievo, ha modificato l'art. 49 del DLgs 276/03 cassando come detto il canale formativo aziendale parallelo. In buona sostanza non è legittimo avviare tali contratti escludendo a prescindere le Regioni dai profili formativi in specie laddove esiste una puntuale regolamentazione regionale. Ma anche nel caso in cui tale regolamentazione sia precaria o assente la Regione conserva un potere di controllo degli standards formativi voluti dalla contrattazione collettiva.

Quindi si può avviare un contratto di apprendistato con formazione aziendale, nel rispetto delle pattuizioni collettive, ma laddove questa sia a sua volta rispettosa delle regolamentazioni regionali.

Laddove tali regolamentazioni siano insufficienti o non esistenti rimane alla Regione una competenza di verifica e di controllo.

Tale situazione, come evidente, crea delle ingessature all'istituto che si volevano evitare con la novella del dl 112 mediante il canale parallelo della formazione aziendale.

La sentenza delle Corte, per intenderci, non ha pregiudicato l'operatività dell'istituto ma ha creato un imbarazzo ulteriore per gli operatori rispetto a un approccio desiderato di slancio dello stesso a favore di aziende e lavoratori.

Infatti, la contrattazione collettiva può ben prevedere profili e formazione aziendale, ma gli stessi o vanno coniugati con l'ordinamento regionale ovvero con lo stesso si devono confrontare ai fini di una loro efficacia ed effettività anche in presenza di profili che attengono al solo inquadramento contrattuale e non formativo.

Le Regioni ritornano a ricoprire un ruolo determinante, ma mentre ciò è valido laddove esiste una virtuosa normazione regionale, non lo è dove la stessa è carente o parziale.

Recentemente del resto il Ministero del Lavoro con interpello n° 25 del 10 giugno ha espresso la propria posizione in merito rispondendo a un quesito

to di Federalberghi alla luce della citata sentenza.

Infatti, si è posto il problema della legittimità dei percorsi formativi di quei contratti collettivi che avevano recepito già la nuova normativa ora modificata. Secondo il Ministero quelle discipline non possono che rimanere valide nelle more delle intese e delle regolamentazioni regionali e, infatti, il Dicastero ricorda *"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'art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 - risultano "cedevoli" in presenza degli stessi accordi, quanto meno nelle parti e per i profili professionali che saranno oggetto delle intese"*.

Ciò risulta confermato anche per quelle Regioni ove la normativa regionale si sia già espressa a riguardo, ma risulti tuttavia carente per i profili normativi e le mansioni.

Lo stesso Dicastero conferma quindi quanto infra ricordato: in particolare per il principio di leale collaborazione istituzionale le Regioni devono essere sempre coinvolte nei processi attinenti la formazione professionale, ex art. 117 della Costituzione, anche nei casi in cui non vi sia stata espressa regolamentazione locale, in quanto in questi casi è prevista comunque una funzione di controllo rispetto agli standards minimi di formazione.

Risulterà pertanto importante per i prossimi CCNL in rinnovo individuare i percorsi formativi aziendali, ma ricordando il rispetto delle regolamentazioni o pattuizioni regionali, che giammai potranno essere *bypassate* alla luce della recente sentenza.