

## **APPRENDISTATO, IL PARERE DI CONFORMITA' SUL PATTO FORMATIVO NON E' OBBLIGATORIO**

Il dibattito sulla obbligatorietà di alcune clausole dei contratti collettivi, e fra tutte quelle che impongono il rilascio del parere di conformità per il piano formativo dell'apprendista, suscita sempre grande interesse e a volte genera anche posizioni interpretative molto creative che rischiano di disorientare inutilmente gli operatori.

Su un aspetto però dobbiamo metterci d'accordo: vale a dire, esistono ancora i criteri interpretativi forniti dalle preleggi?

La domanda è legittima poiché nel recente periodo su molti aspetti del diritto del lavoro si è privilegiato un criterio interpretativo pensando più alla norma auspicata che non a quella vigente.

Spesso vengono scritte circolari che innovano su alcuni argomenti rispetto alla legge e dopo mesi o anni le norme ratificano l'innovazione amministrativa. Questo modo di operare, se da un lato è comprensibile poiché aggira i tempi rigidi della produzione normativa a vantaggio di modalità più snelle, dall'altro lato disorienta tutti compreso gli addetti ai lavori. Chi paga tutto questo però è sempre il datore di lavoro e, più in generale, l'occupazione dei lavoratori. Sull'apprendistato e sull'obbligo di rilascio del parere di conformità ci troviamo in questa situazione.

Ma se il parere di conformità, nelle intenzioni del legislatore, è un tassello imprescindibile per la costruzione di un sistema di apprendistato (così scrive l'Adapt a firma di Michele Tiraboschi), come mai non c'è un riferimento espresso nel testo unico dell'apprendistato? Il dubbio è legittimo, poiché delle due una: o la norma è palesemente mancante di un tassello imprescindibile oppure questo tassello così imprescindibile non è.

E questo nulla ha a che vedere con visioni formalistiche o autoreferenziali, ma più semplicemente si cerca di dare "ordine" all'ordinamento giuridico che si compone anche di interpretazioni letterali.

Un esempio? Nel 2004 la Fondazione Studi con il principio n. 1 del 2004 si era espressa sul regime sanzionatorio delle collaborazioni a progetto nel caso in cui il progetto non fosse corretto. All'epoca la Fondazione sostenne che la conseguenza sarebbe stata una presunzione assoluta di subordinazione senza possibilità di ammettere una prova contraria da parte del datore di lavoro. Fu una posizione coraggiosa ma legata ad una lettura attenta della norma, scevra da interessi di parte.

Una posizione interpretativa non condivisa dal Ministero del Lavoro di allora, che con la circolare 1/2004 sostenne fortemente il contrario. La posizione dalla Fondazione Studi però è stata condivisa dalla giurisprudenza di merito prevalente ed ora anche il legislatore nella riforma del mercato del

lavoro in corso di approvazione, introduce una norma di interpretazione autentica che va nell'indirizzo tracciato dalla Fondazione Studi. Oggi, come si può sostenere che sia legittima la clausola di un contratto collettivo che prevede il "preventivo" rilascio del parere di conformità, quando la legge stabilisce che il piano formativo può (deve) essere predisposto nei 30 giorni successivi l'assunzione? Questi non sono aspetti formali, ma sostanziali. Non è infatti sostenibile che la contrattazione collettiva possa disciplinare qualsiasi cosa del rapporto di apprendistato. Ed è singolare sostenere che i principi indicati nell'articolo 2 del Testo Unico dell'apprendistato siano solo indicativi.

I principi sono vincolanti per la contrattazione collettiva e non è possibile disciplinare fuori da queste regole. Questo è il criterio che adotta il Governo quando deve attuare una legge delega approvata dal Parlamento; questo è il criterio che deve adottare la contrattazione collettiva quando il legislatore delega la disciplina di alcuni aspetti del rapporto di lavoro.

Ogni altra interpretazione è capziosa e fuorviante è volta ad irrigidire un contratto che non può e non deve avere vincoli.

E poi, non va dimenticato che la legge prevede l'applicazione del regime sanzionatorio solo quando il datore omette di effettuare la formazione interna, ovvero di consentire al lavoratore di partecipare a corsi esterni. Questo significa che, seppure si volesse giungere alla conclusione di dire che il datore di lavoro sia obbligato alla richiesta del parere di conformità, la violazione non potrebbe avremmo come conseguenza il disconoscimento della natura del rapporto di lavoro.

Questa è l'unica interpretazione logico-giuridica possibile, benché si leggano o si dicano cose diverse.

**Enzo De Fusco**  
**Coordinatore Scientifico Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**