

Luglio
2012**Approfondimenti Professionali****APPRENDISTATO: PARERE DI CONFORMITÀ
DEGLI ENTI BILATERALI E RECESSO AL TERMINE
DEL PERIODO FORMATIVO**

*a cura di Roberto Camera, Funzionario della DTL di Modena e curatore del sito internet
www.dplmodena.it**

Con [l'interpello n.16 del 14 giugno 2012](#), il Ministero del Lavoro risponde a due quesiti in materia di nuovo apprendistato.

La normativa, entrata pienamente in vigore il 25 aprile 2012, deve essere ancora "rodato" e ciò, purtroppo, a discapito dei datori di lavoro e dei lavoratori che, ad oggi, nutrono ancora dubbi sulla fattibilità delle regole evidenziate dal Testo unico (D.Lgs. n.167/2011). Tra le perplessità sull'applicazione delle nuove disposizioni, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ne evidenzia due e le porta a conoscenza del dicastero per una interpretazione autentica.

L'entrata in vigore del nuovo Testo Unico sull'apprendistato – D.Lgs. n.167 del 2011 – che avrebbe dovuto dare piena operatività a questa tipologia contrattuale e risolvere, così, i problemi della precedente normativa (D.Lgs. n.276/03), non ha raggiunto, almeno per il momento, i suoi obiettivi. Ciò in virtù del fatto che, probabilmente, è stato alquanto ambizioso, da parte del legislatore, creare un "Testo unico" di solo 7 articoli, per disciplinare una materia così importante quale è, per l'appunto, il contratto di apprendistato, considerato da tutti la porta di accesso prioritaria per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Questa mia osservazione nasce dal fatto che quando la normativa è insufficiente nei suoi contenuti, da adito all'interpretazione che, a volte, è antitetica alla certezza del diritto di cui, soprattutto in questo periodo storico, abbiamo bisogno per poter riattivare l'economia del nostro Paese. Infatti, proprio la mancanza di chiarezza del diritto, in questo caso del lavoro, si ripercuote sulle aziende, le quali tendono a non assumere giovani dal momento in cui non hanno ben chiare le regole che disciplinano l'instaurazione e la vigenza dei rapporti di apprendistato.

A volte, proprio la sinteticità delle norme, non seguita da una prassi ministeriale compiuta, crea il proliferare di interpretazioni dottrinali e di modi di operare non in linea con la vigente normativa, il che, in definitiva, compromette la corretta operatività della norma stessa.

Le difficoltà interpretative sono alla base anche di due quesiti predisposti dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la cui risposta è arrivata tramite l'interpello n.16 del 14 giugno 2012 della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In particolare, l'Ordine dei Consulenti del Lavoro chiede alcune delucidazioni relativamente a:

1. se è da ritenere obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI);
 - se, sempre ai fini del rilascio di tale parere di conformità, sia o meno obbligatoria l'iscrizione all'Ente bilaterale di riferimento;
2. se sia possibile recedere dal rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo qualora l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art.35 D.L.vo n.198/06 e dell'art.54 del D.L.vo n.151/01 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità) "ovvero in un

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.)".

- 1) Analizziamo il primo quesito partendo da ciò che dice la legge:
l'art.2, co.1, del Testo Unico sull'apprendistato, stabilisce che

*la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto di alcuni principi. Tra questi principi, da considerare funzionali ad uniformare la disciplina dell'apprendistato per tutte e tre le tipologie ivi previste nell'ambito regolatorio costituzionalmente previsto tra Stato e Regioni, vi è la lett.a) che prevede: 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.*

Proprio il riferimento agli Enti bilaterali è legato alla definizione del PFI (Piano formativo Individuale) che, così come dice la legge e così come interpreta il Ministero, può avvenire **"anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali"**. Evidenziando in ciò, esclusivamente, un ruolo eventuale e non obbligatorio ai fini della validità del contratto di apprendistato.

L'interpretazione restrittiva della norma avrebbe una conseguenza negativa sulla discrezionalità del legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella propria competenza esclusiva (art.117 della Costituzione).

Inoltre, l'art.3, co.1, lett.c), del Testo Unico, per quanto attiene all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stabilisce il "rinvio ai contratti collettivi di lavoro 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 della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni".

Quindi, anche in questo caso, il legislatore ha voluto sottolineare, per l'Ente bilaterale, un ruolo potenziale ma non certo indispensabile.

Infine, il co.4, dell'art.4 (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere), prevede che "le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, **anche nell'ambito della bilateralità**, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere."

Come possiamo vedere, la definizione delle modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere può essere rimessa agli Enti bilaterali, mancando, in capo ad essi, un esclusivo ruolo "autorizzatorio".

In definitiva, il Ministero ha evidenziato come **il legislatore abbia voluto assegnare un ruolo agli Enti bilaterali anche se non deve essere visto come "condicio sine qua non" per la validità nella stipulazione di un contratto di apprendistato.**

Infatti, se pur il controllo, sui profili formativi, in capo all'Ente bilaterale, è da considerare come una opportunità ed una garanzia circa la corretta declinazione dello stesso PFI, non può essere considerato un obbligo giuridico.

In considerazione di tutto ciò, a detta del Ministero del Lavoro, non vi è un obbligo di sottoporre il piano formativo individuale all'Ente bilaterale di riferimento, salvo per i contratti di apprendistato di primo livello (apprendistato per la qualifica per il diploma professionale), ove tale passaggio sia stato previsto dalla legislazione regionale. Inoltre, non vi è l'obbligo neanche dell'iscrizione all'Ente bilaterale per ottenere il parere di conformità.



Il Ministero conclude la prima parte dell'interpello con una raccomandazione al proprio personale ispettivo. In pratica, **esorta gli ispettori a concentrare – prioritariamente - l'attenzione nei confronti di quei contratti di apprendistato, e di conseguenza di quei piani formativi individuali, che non sono stati sottoposti alla valutazione dell'Ente bilaterale di riferimento.**

La motivazione nasce dalla genuinità – a detta del Ministero del Lavoro – della forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale, che rappresenta una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del piano formativo individuale.

Infatti, la individualità del piano formativo deve essere verificata proprio allo scopo di rendere effettivamente *"individuale il percorso formativo, in base al contesto organizzativo aziendale ed al bagaglio culturale e professionale del lavoratore"*.

Infine, sempre in materia di parere di conformità, il dicastero suggerisce ai propri ispettori, nel caso di verifica di un contratto di apprendistato sul quale è stato emesso un parere di conformità da parte di un Ente bilaterale, di uniformarsi ad esso e, qualora il parere preveda modifiche o integrazioni alla parte formativa, di **verificare che queste siano state poi applicate dall'azienda all'atto della formazione stessa. In mancanza, potranno applicare l'istituto della disposizione** (art.7, co.1, del D.Lgs. n.167/11 – Testo unico sull'apprendistato) **per obbligare l'azienda all'adempimento degli obblighi formativi così come disposto dall'Ente bilaterale.**

In quest'ultima ipotesi, ad avviso dello scrivente, la Direzione generale per l'attività ispettiva è andata ben oltre le sue prerogative, considerando il parere di conformità una certificazione della autenticità del progetto formativo, tale da quasi "blindare" quest'aspetto da eventuali interventi ispettivi. In pratica, se da un lato il Ministero non riconosce l'obbligatorietà del parere di conformità, dall'altro chiede ai propri ispettori di "osservarlo" e, addirittura, *"di concentrare prioritariamente l'attenzione nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'Ente bilaterale di riferimento"*.



A questo punto, il datore di lavoro si troverà di fronte al bivio: richiedere il parere di conformità e "proteggere", in qualche misura, il piano formativo dal controllo ispettivo, oppure non chiedere il parere, peraltro non obbligatorio – a detta del Ministero – e vedersi disconoscere il PFI nell'eventualità di un accesso ispettivo.

2) Passiamo ora ad analizzare il secondo quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, presente nell'interpello n.16/12.

Il Consiglio, in particolare, chiede se sia possibile recedere dal rapporto di apprendistato, al termine del periodo formativo (così come stabilito dall'art.2, co.1 lett. m), del D.Lgs. n.167/11), nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi di c.d. "protezione" come, ad esempio, il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso (art.35 D.Lgs. n.198/06) o il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino (art.54 del D.Lgs. n.151/01). Inoltre, se sia possibile recedere in costanza di malattia, infortunio o congedo parentale.

Il punto di partenza, per la risposta, si trova nell'art.1, co.1, del D.Lgs. n.167/11, che enfatizza il fatto che l'apprendistato è da considerare un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In pratica, i limiti al licenziamento, previsti per un ordinario rapporto a tempo indeterminato, trovano applicazione anche ai lavoratori con contratto di apprendistato.

In considerazione di ciò, **non sarà possibile licenziare l'apprendista al termine del periodo formativo in costanza di malattia o di infortunio, come sarà nullo il licenziamento comminato durante il periodo di vigenza delle limitazioni previste a causa di matrimonio o dello stato di gravidanza dell'apprendista.**

È appena il caso di ricordare, comunque, che al termine del periodo formativo e del periodo di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso, così come indicato dall'art.2, co.1, lett.m) del Testo unico sull'apprendistato. Nel caso in cui si provvederà al licenziamento, il datore di lavoro dovrà ricordarsi di far decorrere il periodo di preavviso dal termine del periodo di divieto di licenziamento e non dal termine del periodo formativo.