

Lavoro. Sull'apprendistato professionalizzante valide le regole degli accordi collettivi **Pag. 34**

Lavoro. Anche per gli stagionali

Sull'apprendistato aziendale restano valide le regole dei Ccnl

Maria Rosa Gheido

Nonostante il ripristino delle competenze regionali, da parte della Corte costituzionale, i contratti collettivi per la formazione esclusivamente aziendale del giovane assunto con contratto di apprendistato professionalizzante continueranno ad applicarsi.

Con l'interpello 25 del 10 giugno il ministero del Lavoro risponde al quesito posto dalla Federalberghi sulla corretta applicazione del comma 5-ter dell'articolo 49 del Dlgs 276/2003, di cui è stata dichiarata, con sentenza 176/2010, la parziale illegittimità rispetto agli articoli 117 e 120 della Costituzione.

In particolare, sono stati espunti dal testo quei termini che portavano ad escludere da ogni partecipazione alla formazione aziendale le regioni, alle quali spetta, invece, un ruolo di stimolo e di controllo dell'attività. La stessa Cor-

te, nel riformulare il comma 5-ter, conferma che in caso di formazione solo aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e

L'INDIRIZZO

La sentenza della Consulta non mette in discussione quel che viene previsto dai contratti collettivi per la formazione interna

prestatori di lavoro più rappresentative o agli enti bilaterali. A questi ultimi ed ai contratti collettivi spetta stabilire la durata e le modalità di erogazione.

In base alla leale collaborazione evidenziata dalla Corte gli ac-

cordi fra regioni e parti sociali dovranno, quindi, tenere conto delle peculiarità dei diversi percorsi formativi.

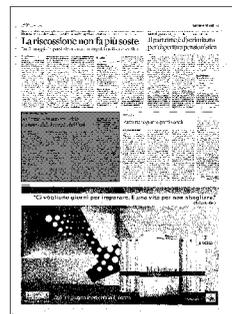
Nelle more di tali accordi restano però applicabili le disposizioni contrattuali che già disciplinano la formazione esclusivamente aziendale. Per la quale si intende quella gestita interamente dall'azienda, al suo interno o all'esterno, tramite enti accreditati, senza intervento finanziario pubblico. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro è tenuto a certificarla, possibilmente sul libretto formativo.

Con l'approssimarsi della stagione estiva si conferma la possibilità che l'apprendistato professionalizzante sia svolto, in modo discontinuo, in più stagioni. L'articolo 23 del Dl 112/2008, che ha fatto venir meno la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, è stato consi-

derato dalla Corte in linea con le norme costituzionali in quanto non lesivo delle competenze regionali. Sono dunque le parti sociali, a cui è affidata la determinazione della durata del contratto, a stabilirne una anche inferiore a due anni se funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo. Trovano conferma, pertanto, le disposizioni di quei contratti collettivi che consentono l'impiego di apprendisti in cicli stagionali. È il caso del contratto del turismo che prevede di articolare l'apprendistato in più stagioni, in un lasso temporale definito.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la definizione di un impegno formativo e di specifiche modalità di svolgimento, coerente con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle fluttuazioni stagionali. Inoltre, l'apprendista a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione, presso la stessa azienda, nella stagione successiva, con le stesse modalità dei lavoratori qualificati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ANALISI

Patto tra regioni e parti sociali

di **Michele Tiraboschi***

Sono ancora pienamente praticabili i contratti di apprendistato con formazione esclusivamente aziendale. Restano altresì validi quei ccnl che, come nel caso del turismo, consentono l'assunzione di apprendisti per cicli stagionali. Lo conferma il ministero del Lavoro con risposta a un interpellato di Federalberghi a seguito della sentenza 176/2010 della Corte costituzionale.

Il ministero ricorda come la Corte abbia confermato, seppure entro precise limitazioni, il comma 5-ter dell'articolo 49 del Dlgs 276/2003 che rimette ai contratti collettivi di lavoro 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 aziendali, il comma 5-ter, come ri-

sulta ora formulato a seguito della decisione della Corte, affida altresì agli stessi contratti collettivi il compito di determinare, per ciascun profilo formativo, durata e modalità di erogazione della formazione e di riconoscimento della qualifica ai fini contrattuali.

Come chiarisce il ministero, la sentenza della Corte implica semmai la necessità di un coinvolgimento delle regioni nella definizione dei profili formativi e della nozione stessa di formazione aziendale. Ciò comporta 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 parti sociali come espressamente richiede il comma 5 dell'articolo 49. Ma non comporta che, nell'ambito dei percorsi di formazione di cui al comma 5-ter, debbano trovare necessariamente

applicazione anche i principi informativi del diverso percorso dettato dallo stesso comma 5 e che riguardano, ad esempio, la previsione di un monte ore di formazione formale di almeno centoventi ore per anno.

A venir meno, a seguito dell'intervento della Consulta, non è dunque l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale, ma semmai quell'autonomo "canale parallelo" ipotizzato dall'articolo 23 del Dl 112/2008, che svincola i contratti collettivi dai profili formativi dettati a livello regionale.

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'articolo 49. In questi casi opera, in termini di cedevolezza, 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 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 riproponendo 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 o comma 5-ter - perché, per effetto di tale clausola, 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.

*Consigliere del ministro Sacconi
Tiraboschi@unimore.it*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

