

Apprendistato: come applicare la nuova disciplina della durata minima

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

L'articolo 23 della legge 6 agosto 2008, n. 133 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato contenuta nella riforma Biagi

Le innovazioni introdotte dalla legge n. 133/2008 possono essere così sintetizzate:

- viene eliminata la previsione, contenuta inizialmente nell'art. 49, comma 3, del Dlgs n. 276/2003, che imponeva una durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante;
- si prevede che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono definiti dai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale ovvero agli enti bilaterali;
- sempre con riferimento all'apprendistato professionalizzante, si assegna ai contratti collettivi e agli enti bilaterali il compito di definire la nozione di formazione aziendale e di determinare, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo;
- con riferimento al cd. «alto apprendistato», si includono anche i dottorati di ricerca tra le attività di livello post-universitario che possono essere incluse nel percorso formativo, e si prevede che l'attuazione del contratto possa essere definita mediante apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative;
- si eliminano alcuni adempimenti burocratici sopravvissuti dalla legislazione previgente.

Il nuovo ruolo della contrattazione collettiva

Come si vede dal rapido elenco appena riportato, le novità che riguardano il contratto sono molte, e rispondono a finalità diverse.

Le norme che rafforzano il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei profili formativi e nella regolamentazione della formazione rispondono alla finalità di accelerare il processo di

attuazione delle disciplina contenuta nella riforma Biagi.

Questa disciplina, come noto, assegnava alla regolamentazione delle Regioni il compito di definire i profili formativi e individuava proprio nel momento in cui sarebbe avvenuta tale definizione il *dies a quo* dell'entrata in vigore, nei rispettivi territori regionali, della nuova fattispecie contrattuale. Tale disciplina, pur essendo coerente con il riparto di competenze legislative ed amministrative contenuto negli artt. 117 e 118 della Costituzione, che assegnano alle Regioni rilevanti competenze nella materia della formazione, ha scontato sul piano applicativo notevoli ritardi; alcune Regioni hanno adottato rapidamente le proprie regolamentazioni, altre non l'hanno mai fatto.

Per superare questa situazione di notevole disomogeneità, il legislatore assegna al contratto collettivo un ruolo di supplenza normativa (sulla scia di quanto previsto anche dalla legge n. 247/2007, attuativa del cd. Protocollo Welfare, che conteneva una delega legislativa orientata nella stessa direzione); il contratto collettivo può quindi adottare quelle regolamentazioni che non ha adottato, finora, la legislazione regionale.

Si vedrà nei prossimi mesi come saranno recepite queste disposizioni; sicuramente, esse non mancheranno di creare tensioni sul piano istituzionale, in quanto è prevedibile che alcune Regioni (come accadde, peraltro, con la stessa legge Biagi, che poi fu riconosciuta pienamente legittima dalla Corte Costituzionale con la nota sentenza n. 50/2005) lamenteranno la lesione delle proprie competenze legislative in materia.

La nuova disciplina della durata minima

Accanto a queste novità, la legge n. 133/2008 ne contiene una tanto breve nei contenuti quanto incisiva negli effetti; si tratta dell'abrogazione della disposizione che imponeva una durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, fissata inizialmente in un periodo di almeno due anni.

Con l'abrogazione di questa disposizione, il legislatore viene incontro ad un'istanza più volte rappresentata da alcuni settori produttivi nei quali,

Apprendistato: le novità

Apprendistato professionalizzante

- viene eliminata la previsione che imponeva una durata minima del contratto;
- in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi sono definiti dai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale ovvero dagli enti bilaterali;
- i contratti collettivi e gli enti bilaterali hanno il compito di definire la nozione di formazione aziendale e di determinare, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Alto apprendistato

- si includono anche i dottorati di ricerca tra le attività di livello post-universitario che possono essere incluse nel percorso formativo;
- si prevede che l'attuazione del contratto possa essere definita mediante apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

prima dell'entrata in vigore della riforma Biagi, era molto diffusa la prassi del cd. mini apprendistato.

In virtù di questa prassi, si stipulavano contratti di apprendistato di durata molto breve - anche pochi mesi - in coincidenza con particolari periodi di intensificazione dell'attività produttiva (ad esempio nel turismo).

Con la previsione di una durata minima il legislatore della riforma Biagi intese espressamente reprimere questo fenomeno, per un motivo molto semplice.

Il contratto di apprendistato consente la fruizione di importanti sgravi contributivi e di alcuni incentivi normativi solo e soltanto perché il lavoratore, oltre a svolgere una prestazione lavorativa, riceve una congrua formazione.

Se il periodo di formazione non viene svolto, oppure se questo ha una durata troppo breve, viene meno la circostanza che giustifica, sul piano di politica del diritto, il riconoscimento degli sgravi.

Oltre a questa ragione, il legislatore del 2003 tenne in considerazione il fatto che gli incentivi contributivi e normativi connessi al contratto di apprendistato potevano essere coerenti con la normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato solo nella misura in cui fossero connessi ad un adeguato periodo formativo; se invece questi incentivi, lungi dall'assicurare l'effettività e l'efficacia della formazione, avessero svolto solo la funzione di agevolare l'inserimento al lavoro dei giovani, si sarebbe potuto creare qualche problema di compatibilità con la normativa comunitaria.

La necessità di reprimere il fenomeno dei mini apprendistati, peraltro, era stata già suggerita, prima dell'approvazione della riforma Biagi, dalla Corte di Cassazione, la quale in alcune circostanze

aveva fatto notare che periodi di apprendistato di durata eccessivamente ridotta sarebbero incompatibili con l'esigenza di strutturare validi percorsi di formazione.

In questo senso, in alcune pronunce la Corte (si veda sent. 24 agosto 1995, n. 8988), aveva osservato che l'imposizione di un limite minimo di durata del contratto di apprendistato risponde all'esigenza di collegare la durata dell'addestramento alle obiettive difficoltà di apprendimento che le mansioni da svolgere richiedono.

Con la modifica introdotta dalla legge n. 133/2008, questa impostazione viene meno, almeno parzialmente. Infatti, si elimina la norma che imponeva una durata minima del contratto, ma questo non significa che potranno da subito essere stipulati contratti di durata inferiore al periodo di due anni prima previsto.

La stessa legge n. 133/2008, infatti, demanda alla contrattazione collettiva il compito di definire la nozione di formazione aziendale e di determinare, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione.

Inoltre, ove approvate, le discipline regionali possono definire il periodo di durata della formazione in apprendistato, quanto meno con riferimento alla formazione esterna.

Ne consegue che per individuare la durata minima che potrà avere il contratto, sarà necessario verificare, di volta in volta, se esiste nel contratto collettivo un periodo minimo di durata, e allo stesso tempo occorrerà verificare se esiste una disciplina regionale e se questa disciplina prevede una durata minima della formazione esterna; con buona pace delle esigenze di semplificazione più volte emerse in questi anni rispetto a questa - sempre più - intricata materia.