

Roma, 14 giugno 2012



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0011077

Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro

Oggetto: apprendistato – D.Lgs. n. 167/2011 – piano formativo e richiesta del parere di conformità agli Enti bilaterali – recesso ai sensi dell'art. 2118 c.c. durante periodo di malattia, infortunio e altre cause di assenza dal lavoro.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con due diversi interpelli, chiede chiarimenti in ordine alla nuova disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare l'istante chiede:

- se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI) e se sia o meno obbligatoria l'iscrizione all'Ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere;

- se sia possibile recedere dal rapporto di apprendistato, secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011, nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art. 35 D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità) “**ovvero in un periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.)**”.

In relazione a quanto sopra, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Quanto alla prima questione occorre evidenziare che l'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, rispetto alla disciplina previgente, contiene una importante affermazione con riguardo al ruolo fondamentale che riveste la contrattazione collettiva nella disciplina dell'istituto, ruolo che però deve essere necessariamente declinato in riferimento ai principi contenuti nello stesso art. 2; principi funzionali

Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

ENTRATA - 15/06/2012 08:29 - 0005748 - 68



ad introdurre una disciplina uniforme per tutte le tipologie di apprendistato rispetto alle quali, peraltro, sussistono ambiti regolatori costituzionalmente diversificati tra Stato e Regioni.

Nell'ambito dell'art. 2, il riferimento agli Enti bilaterali è legato alla definizione del Piano Formativo Individuale (PFI) che può avvenire anche sulla base di "di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali", con ciò evidenziando un ruolo comunque eventuale degli stessi Enti e non già necessario ai fini della valida stipulazione del contratto in generale, tenuto conto proprio delle implicazioni che ciò avrebbe come limite alla "discrezionalità" del Legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella sua competenza esclusiva.

Anche per quanto attiene all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 – che disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e rispetto al quale la contrattazione collettiva assume un ruolo assolutamente predominante e dove il Legislatore avrebbe ben potuto assegnare una delega piena alla stessa contrattazione collettiva in relazione ai profili formativi (come del resto è avvenuto nell'ambito dell'art. 3 per le Regioni in relazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) – non è dato rintracciare un esplicito riferimento ad un ruolo "autorizzativo" degli Enti bilaterali, limitandosi la previsione normativa ad assegnare agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi (di qualsiasi livello) il compito di definire i soli aspetti riferiti alla "(...) durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali o specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale".

In sintesi, pertanto, indipendentemente dalla previsione normativa, non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato.

Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all'Ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale. Rimarrebbe in ogni caso escluso l'obbligo di iscriversi all'Ente bilaterale per ottenere il parere di conformità, come già chiarito da questa Amministrazione in passato richiamando il c.d. diritto di associazione sindacale negativo.

Indipendentemente dall'obbligo giuridico, va però evidenziato che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale rappresenta comunque una valida

opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI. Infatti, proprio perché “Individuale”, il Piano Formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell’Ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell’obbligo formativo.

Si raccomanda anzi al personale ispettivo – in linea con l’orientamento volto a valorizzare sempre più il ruolo della bilateralità finanche nella gestione e “regolazione” di importanti aspetti del rapporto di lavoro, ben compendiate nell’art. 2, comma 1 lett. h) del D.Lgs. n. 276/2003 – di concentrare prioritariamente l’attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell’Ente bilaterale di riferimento.

Sotto altro profilo va specificato inoltre che, in caso di richiesta di parere di conformità, le modifiche o le integrazioni richieste dall’Ente al PFI rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011) adottato dal personale ispettivo in sede di controllo sull’adempimento agli obblighi formativi, acquistando così una efficacia precettiva presidiata anche da sanzione amministrativa.

Per quanto attiene invece al “merito” del controllo da parte dell’Ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la “congruità” del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l’instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l’Ente rappresentare all’istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa.

In relazione al secondo quesito, concernente la possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato nelle ipotesi indicate in premessa, va osservato quanto segue.

Sul punto è sufficiente evidenziare che eventuali cause di nullità del licenziamento (ad es. a causa del matrimonio, a causa dello stato di gravidanza ecc.) trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato. Anche per essi valgono inoltre le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. Ciò tuttavia non toglie che, al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso di cui all’art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011.

In tal caso il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. – richiesto dal citato art. 2, comma 1 lett. m) e decorso il quale il rapporto potrà ritenersi risolto – non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP