



Il punto di pratica professionale

La non obbligatorietà della preventiva approvazione del piano formativo al vaglio dei vincoli sindacali e ordinamentali

a cura di Mauro Marrucci – Consulente del Lavoro in Livorno

Le origini della questione

Tra le varie problematiche che si sono presentate agli occhi degli operatori, in questa prima fase della completa attuazione del nuovo apprendistato, quella che ha suscitato maggior scalpore è da riferire alla questione inerente l'obbligatorietà o meno della preventiva approvazione del piano formativo presso l'ente bilaterale.

La vicenda muove dalla formulazione degli accordi *di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi*, stipulati da Confesercenti e Confcommercio il 24 e 28 marzo 2012, laddove, in entrambi, all'art.4 si prevede che:

“i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell’Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall’azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali”.

La questione è stata resa ancor più incandescente dalla diatriba registratasi in dottrina ove si è affermata, da un lato, l'obbligatorietà dell'approvazione del piano presso l'ente bilaterale, vincolo che veniva negato dall'altro, al punto da indurre la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sollecitata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, a intervenire sul punto con la [risposta ad interpello n.16 del 14 giugno 2012](#).

La problematica assume sicura rilevanza giuridica, in quanto l'art.2, co.1, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 rimette *“la disciplina del contratto di apprendistato (...) 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 precisi principi ivi declinati. Tra essi, quello che attiene alla fattispecie che qui affrontiamo è rubricato con la lettera a) e prevede la *“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”*.

Il piano formativo, quindi, secondo il principio ispiratore *de quo*, deve essere redatto in forma scritta, nel termine di trenta giorni dalla stipula del contratto di apprendistato (e non dalla data di inizio dell'attività lavorativa), e deve essere conformato, ove esistenti, ai moduli o formulari previsti dalla contrattazione collettiva.

L'interpretazione ministeriale

In questo ambito il Ministero del Lavoro, nella propria risposta a interpello n.16/12, osserva che il dettato normativo evidenzia *“un ruolo comunque eventuale degli stessi Enti*

e non già necessario ai fini della valida stipulazione del contratto in generale". La marginalità di tale ruolo, a detta del Ministero, è peraltro confermata anche dall'art.4, del D.Lgs. n.167/11, che nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante o di mestiere,

"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 a 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 da profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale".

Muovendo da questi presupposti il Ministero osserva pertanto che, pur non potendosi negare che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, tale ruolo - del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi - non può tuttavia configurarsi come *condicio sine qua non* di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato. L'estensore della nota del dicastero, ritenendo che il piano formativo individuale non possa non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore, intravede nel coinvolgimento dell'Ente bilaterale un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo. Per questo richiama l'azione di verifica e controllo a concentrare prioritariamente l'attenzione nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei piani formativi che non siano stati sottoposti alle valutazioni della bilateralità.

Le conclusioni a cui perviene il Ministero sono, tuttavia, orientate nella logica sindacale, vincolata alle vicende obbligatorie che conseguono all'iscrizione al sindacato.

In questa prospettiva, quindi, sarebbero obbligati a sottoporre il piano formativo all'approvazione dell'Ente bilaterale - preventivamente, ove previsto dal contratto collettivo - i datori di lavoro iscritti alle organizzazioni sindacali. Coloro che non sono iscritti, non dovendo applicare la *c.d. parte obbligatoria* del contratto collettivo, non sarebbero, di contro, vincolati all'obbligo della preventiva approvazione del piano formativo presso l'Ente di riferimento - salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale - non essendo peraltro prevista alcuna sanzione in merito.

Alcune osservazioni

Ci permettiamo tuttavia di osservare che il D.Lgs. n.167/11 ha attribuito alla contrattazione collettiva una funzione ordinamentale, di produzione normativa. Il contratto collettivo assume quindi, nella circostanza, la funzione di fonte-atto integrativa, che lo denota di un carisma del tutto differente dalle dinamiche e dai vincoli posti dall'art.39 Cost. in materia di libertà sindacale, veicolandolo all'attuazione di disposizioni normative che ne impongono un'efficacia generale per lavoratori e datori di lavoro, in termini indipendenti dalla relativa affiliazione al sindacato.

In questa direzione la fonte negoziale sembrerebbe doversi staccare dalle vicende partigiane per assolvere una funzione svincolata da meccanismi puramente sindacali, rivolti, non lo si può negare, all'affermazione di un potere indirettamente certificatorio che viene legittimamente assolto da altri soggetti a ciò preposti: le Commissioni di certificazione, ormai capillarmente diffuse sul territorio nazionale.

La contrattazione collettiva allora dovrebbe assumere un rigore assoluto, senza divagare dal tema assegnatogli dal legislatore, in una logica di autoregolamentazione responsabile, per il carattere normativo che certe disposizioni di matrice negoziale rappresentano.

Sembrerebbe allora che i principi espressi dal legislatore, a cui si deve ispirare la contrattazione collettiva, siano da qualificare quale vero e proprio ambito perimetrale oltre al quale, ben potendolo fare sotto un profilo generale, le fonti negoziali non possano sporgersi.

La fattispecie, del resto, muove dal presupposto che il piano formativo possa essere definito "*entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto*". In questo principio sembra concentrarsi una delle leve su cui poggia tutto il "nuovo" apprendistato, contratto nel quale, in via generale, la matrice formativa assume la caratteristica di una delle due colonne portanti - insieme alla retribuzione - poste sinallagmaticamente a carico del datore di lavoro a fronte delle energie del lavoratore (che non a caso è reso "responsabile" della formazione nell'apprendistato professionalizzante ex art.4, D.Lgs. n.167/11). La scelta di permettere la conclusione del piano formativo "*entro trenta giorni*" denota un'inconsueta sensibilità del legislatore, che sembra decisamente aver inteso sburocraziarlo dalle vecchie logiche meramente compilative, riconducendolo ad elaborazione "sartoriale", tagliata su misura rispetto alle competenze e conoscenze già patrimonio del lavoratore, su cui poggiare quelle ulteriori, proprie del piano medesimo. Quindi il lavoratore deve essere preventivamente osservato sul campo, deve essere percepito nel suo *status* formativo, dal quale diviene necessario partire per accrescerne e svilupparne le capacità e le competenze con un piano formativo *ad hoc*. In questa direzione non sembra un caso la valorizzazione - una volta ancora - del libretto formativo del cittadino, dal quale attingere informazioni utili, o meglio, necessarie ai fini della costruzione di un percorso coerente e congruo.

Il piano formativo preventivo assumerebbe invece la connotazione di documento astratto e freddo, in linea con il vecchio apprendistato, istituito nel quale tale documento era improntato a uno schema fisso, poco attinente alle caratteristiche soggettive dell'apprendista.

Quanto prospettato sembra peraltro corroborato direttamente dalla decisa presa di posizione del legislatore delegante. Il D.Lgs. n.167/11 ha infatti dato attuazione alla delega conferita al Governo dall'art.1, co.30, lett.c), della L. n.247/07 - scaduta e rivitalizzata dall'art.46, co.1, lett.b) della L. n.183/10 (Collegato lavoro) - preordinata a principi ispiratori e criteri direttivi volti:

- ➔ al rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva;
- ➔ all'individuazione di *standard* nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, alla validazione dei progetti formativi individuali e al riconoscimento delle capacità formative delle imprese;
- ➔ all'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
- ➔ all'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato;
- ➔ non ultimo, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, all'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle

prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina.

È proprio per uniformare la materia su tutto il territorio nazionale che il legislatore ha operato la scelta di selezionare i "contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", sulla base di principi che sembra non possano essere alterati nel loro più intimo contenuto per la funzione ordinamentale attribuita alle fonti negoziali.

LA FORMAZIONE SI GODE LA BELLA STAGIONE

Centro Studi Lavoro e Previdenza* Gruppo EUROCONFERENCE*
COSTRUENDO COMPETENZE

	LA RIFORMA DEL LAVORO 2012 CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO con degustazione vini e visita enogastronomica guidata	<i>Novità</i>
BAROLO (CN) 18 luglio 2012	FIRENZE 17 luglio 2012	CORTE FRANCA (BS) 12 luglio 2012
	MASTER DIRITTO DEL LAVORO EDIZIONE SERALE	<i>Novità</i>
PADOVA Dal 10 luglio 2012	MILANO Dal 11 luglio 2012	
	CONTENZIOSO DEL LAVORO E TECNICHE DI GESTIONE DEI CONFLITTI Workshop formula weekend in location esclusive	<i>Novità</i>
RIMINI 13-14 luglio 2012	LAGO MAGGIORE - BELGIRATE (VCO) 20-21 luglio 2012	

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it