

## Aspetti giuridici e costituzionali

### Natura giuridica: tempo determinato o tempo indeterminato

Il contratto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro subordinato a causa mista in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per poter conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone nel frattempo l'opera nell'azienda. Sin dalla sua introduzione nel panorama legislativo si è discusso in merito alla qualificazione giuridica del predetto rapporto speciale.

Il contratto di apprendistato deve essere considerato un contratto a tempo indeterminato o un contratto a tempo determinato? Da subito dottrina e giurisprudenza si sono divisi in merito alla sua classificazione mentre il Ministero del lavoro, con interpello 12 novembre 2009, n. 79, si è schierato con l'orientamento che ritiene l'apprendistato un contratto a tempo indeterminato.

### Teoria della natura speciale del contratto di apprendistato

La dottrina e la giurisprudenza minoritaria ritengono, in forza di una serie di disposizioni normative, che il contratto di apprendistato sia un contratto a tempo determinato di natura speciale per i seguenti motivi:

- l'art. 21, comma 6, legge n. 56/1987 fa riferimento alla cd. «trasformazione del rapporto a tempo indeterminato», presupponendone chiaramente una natura diversa;

- L'art. 4-bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2002 utilizza la locuzione «trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato»;

- L'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 esclude l'apprendistato dall'applicazione delle norme sul contratto a termine, presupponendo che si tratti di un contratto dotato di autonoma e specifica disciplina.

Di recente, in tema di applicazione del Rito Fornero *ex lege* n. 92/2012, giudici di merito si sono espressi ancora per considerare il contratto di apprendistato come contratto a termine (v. Trib. Roma 5.3.2014, Trib. Roma 14.1.2013 - *Contra* Trib. Bari 30.4.2013, Trib. Como 19.1.2013).

### Teoria del contratto a tempo indeterminato

Il Ministero del lavoro, con la risposta all'interpello del 12 novembre 2009, n. 79, riassume le tesi dottrinali e giurisprudenziali volte a ritenere il rapporto di apprendistato un contratto a tempo indeterminato. Il Dicastero afferma che il rapporto di apprendistato, quale rapporto speciale a causa mista, assume una particolare struttura giuridica dovuta dal fondersi di due fondamentali elementi:

1) un ordinario rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla reciprocità tra la prestazione lavorativa e la retribuzione;

2) un periodo di apprendimento («tirocinio») finalizzato a far acquisire all'apprendista le conoscenze e capacità necessarie per ottenere la qualifica professionale.

Le predette due anime contrattuali fanno sì che il contratto di apprendistato sia instaurato sulla base di una doppia causa costitutiva: la formazione e la retribuzione in cambio della prestazione lavorativa. Secondo parte della dottrina, qui appoggiata dal Ministero, il termine fissato al contratto di apprendistato sembra apposto ad una sola delle due cause che compongono il contratto, ossia quella formativa.

Per ciò che riguarda la seconda causa del contratto (retribuzione in cambio di prestazione lavorativa) la scadenza del termine costituisce unicamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso, in assenza del quale il rapporto di lavoro continua a tempo indeterminato e non si scioglie automaticamente come avviene nei contratti a termine. Tale convincimento inoltre è supportato dalle seguenti ulteriori considerazioni:

- il D.Lgs. n. 368/2008 esclude l'apprendistato dall'applicazione delle norme specifiche del contratto a tempo determinato;

- la Corte costituzionale, con sentenza n. 169/1973, aveva dichiarato incostituzionale l'art. 10, legge n. 604/1966, nella parte in cui non tutelava anche gli apprendisti dal licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo in costanza di rapporto;

- solo al momento della scadenza del contratto il datore di lavoro può recedere dal rapporto *ad nutum* (concedendo il preavviso previsto contrattualmente), in caso contrario il contratto prosegue come un normale contratto a tempo indeterminato;

- il D.Lgs. n. 276/2003 prevede la possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato:

- a) ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. al termine del contratto;
- b) in presenza di giusta causa e di giustificato motivo.

### **Novità del Testo unico e definizione della diatriba**

L'art. 1, D.Lgs. n. 161/2011 definisce l'apprendistato come «un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani». Pertanto dal 25 ottobre 2011 (data di entrata in vigore del decreto) non vi può essere alcun dubbio: **il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato con un periodo di formazione a tempo determinato**. La nuova disposizione, oltre ad avere il pregio di codificare quanto da più parti interpretato, evidenzia l'importanza dell'aspetto formativo ribadendo la doppia anima del contratto di apprendistato:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- contratto con contenuto formativo e di apprendimento volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Si evidenzia tuttavia nel testo di legge, in particolare all'art. 4, comma 5, una figura di apprendistato a tempo determinato: difatti la predetta disposizione prevede che per le attività svolte in cicli stagionali è possibile prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato.

### **Ricadute fiscali della classificazione giuridica**

La classificazione giuridica del contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato ha rile-

vanti conseguenze anche sotto l'aspetto fiscale. Difatti, ove una norma fiscale preveda uno specifico trattamento per contratti a tempo indeterminato, esso dovrà essere applicato anche al contratto di apprendistato. A titolo esemplificativo si pensi a:

#### **1. Il riconoscimento delle detrazioni ex art. 13 Tuir**

- L'art. 13 Tuir prevede al comma 1, lett. a), il riconoscimento minimo delle detrazioni per produzione reddito, in particolare la norma recita: «L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 1.380 euro». Pertanto, ai contratti di apprendistato spetta la detrazione minima di euro 690 e non quella più favorevole di 1.380 euro.

#### **2. Annotazione al modello CUD**

- L'annotazione Al prevede l'indicazione delle seguenti informazioni relative al rapporto di lavoro:

- tipologia di rapporto di lavoro: lavoro dipendente,
- rapporto a tempo determinato/indeterminato: rapporto a tempo indeterminato,
- data inizio e data fine per ciascun periodo di lavoro o di pensione,
- importo del reddito imponibile.

#### **3) Trasformazione del contratto ai fini Irap**

- La circolare dell'Agenzia delle Entrate 12 luglio 2006, n. 26, prevede che le trasformazioni da apprendistato a contratto a tempo indeterminato realizzano una nuova assunzione e pertanto consentono di usufruire le deduzioni sulla base Irap. Tale considerazione, letta alla luce dell'interpello del Ministero del lavoro n. 79/2009, evidenzia che l'espressione utilizzata dall'Agenzia delle Entrate è in senso atecnico. In sostanza l'agevolazione fiscale ai fini Irap potrà essere fruita solo trascorso il periodo di formazione/tirocinio senza che il datore di lavoro abbia esercitato il diritto di recesso.

## **Ancora sulla natura giuridica dell'apprendistato - Cenni storici e scenario attuale**

Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro di tipo speciale di natura subordinata che ha lo scopo di **garantire al lavoratore un'occupazione retribuita** e nel contempo **l'acquisizione di una qualificazione** attraverso un determinato percorso formativo.

Disciplinato per la prima volta dall'art. 2130 e segg. del codice civile, la prima disciplina organica è ad opera della legge 19 gennaio 1955, n. 25. Si assiste soprattutto per la prima volta ad un tentativo di dare una regolamentazione all'aspetto formativo. Infatti la legge n. 25/1955 contiene una regolamentazione dell'attività formativa, che deve essere realizzata mediante **l'alternanza tra addestramento pratico e momenti di formazione teorica**, definiti complementari, da svolgersi fuori del luogo di lavoro. L'altro aspetto rilevante è quello dell'istituzione dei benefici contributivi connessi al contratto di apprendistato.

La legge Treu del 1997 compie la svolta verso le odierne tendenze e introduce regole più stringenti e specifiche per garantire il percorso formative attraverso:

- la previsione di una formazione esterna affidata alle Regioni la cui inosservanza incide direttamente e negativamente sul diritto agli incentivi contributivi;
- fissa un monte ore di formazione esterna pari a 120 ore annue;
- stabilisce il principio dell'alternanza tra formazione sul lavoro e formazione esterna all'impresa;

- viene prevista la distinzione tra formazione base/trasversale di competenza pubblica e formazione professionale legata alla specifica qualifica da acquisire.

Con la legge Biagi e il successivo decreto attuativo n. 276/2003 nasce la **tripartizione dell'apprendistato nelle tre tipologie**: apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione.

Malgrado l'introduzione di alcune flessibilità rispetto al disegno della legge Treu l'apprendistato non decolla come sarebbe dovuto accadere, anche per il difficile intreccio tra disciplina contrattuale e disciplinare regionali. Soprattutto l'inerzia legislative di alcune regioni e il sovrapporsi delle competenze regionali in materia formativa con i principi dettati dallo stato rendono l'istituto di difficile attuazione e di complessa realizzazione pratica per i datori di lavoro.

L'intervento del Testo unico sull'apprendistato dal 2011 con il D.Lgs. n. 167/2011 cerca di ovviare diversi di questi impedimenti pur mantenendo di fatto la tripartizione dei percorsi formative e in particolare:

- 1) concentra la fonte regolatrice del principale percorso (il professionalizzante) nella contrattazione collettiva, mantenendo un ruolo alle Regioni, ma eventuale nell'apprendistato professionalizzante;
- 2) nell'apprendistato qualificante per i minorenni il ruolo delle Regioni continua ad essere centrale e indispensabile per poter realizzare questa tipologia;
- 3) il Testo unico poi ammette l'instaurazione del contratto per i praticanti degli studi professionali, l'utilizzo del contratto per il lavoratori in mobilità (senza limiti di età), estende l'apprendistato anche nel pubblico impiego e, infine, riconosce la possibilità di utilizzare il contratto nell'ambito della somministrazione di manodopera.

La legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha solo apportato alcuni correttivi alla disciplina del Testo unico, allargando la platea degli apprendisti in forza, ma restringendo la possibilità di assunzione alla conferma in servizio di una certa percentuale di apprendisti. In particolare la legge n. 92/2012, all'art. 1, comma 1, lett. b), individua come obiettivo quello di valorizzare l'apprendistato come «modalità prevalente» di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Questo obiettivo in concreto viene perseguito con l'abrogazione del contratto di inserimento e concentrando sull'apprendistato la funzione contrattuale di inserire i giovani nel mondo del lavoro dando loro in contemporanea i necessari strumenti formativi.

### Il Tu sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011)

Dal 25 ottobre 2011 il contratto di apprendistato è disciplinato dal D.Lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni che rappresenta il Testo unico sull'apprendistato (d'ora in avanti Testo unico) avendo abrogato tutte le norme precedenti su cui si poggiava la relativa disciplina: legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Tuttavia lo stesso D.Lgs. n. 167/2011 rimanda alla data del 25 aprile 2012 l'entrata in vigore a regime delle nuove regole, applicabili però ai contratti di apprendistato stipulati da tale data in poi.

Ciò comporta che alcune delle precedenti norme abrogate continuino ad esplicitare gli effetti sui contratti di apprendistato conclusi dalle parti entro il 25 aprile 2012.

L'art. 1 Tu in tema di definizione giuridica recita:

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
  - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

### La causa del contratto

In materia di disciplina civilistica dei contratti, ai sensi dell'art. 1325 c.c., i requisiti del contratto sono:

- 1) l'accordo delle parti [c.c. 1326];
- 2) la causa [c.c. 1343];
- 3) l'oggetto [c.c. 1346];
- 4) la forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità [c.c. 1350, 1351, 1352].

A mente dell'art. 1343 c.c.: «La causa è illecita quando è contraria a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume». Relativamente all'ambito del diritto del lavoro mentre la causa di un rapporto di lavoro ordinario è lo scambio di lavoro con retribuzione, nel rapporto di apprendistato, lo

scambio è più complesso: infatti il datore di lavoro deve pagare la retribuzione, e nel contempo impartire al lavoratore la formazione necessaria all'acquisizione della professionalità richiesta dalle mansioni svolte. D'altro lato sul lavoratore non grava solo il dovere di obbedienza e diligenza, ma è tenuto anche a partecipare alle attività formative. Per questo motivo il contratto viene comunemente ricondotto nella categoria dei c.d. contratti «a causa mista».

**Lo schema generale del contratto di apprendistato prevede momenti e discipline differenti** a seconda della fase in cui esso si trova:

<b>Durante il rapporto formativo</b>	➔	Disciplina ordinaria sui rapporti di lavoro salvo alcune deroghe in materia di orario, inquadramento e retribuzione. Osservanza degli obblighi formativi. Incentivo contributivo per il datore di lavoro
<b>Scadenza del periodo previsto per la formazione</b>	➔	In alternativa: - possibilità di disdetta; - possibilità di conferma in servizi
<b>Dopo la scadenza del periodo formativo</b>	➔	Prosecuzione in un normale rapporto di lavoro ordinario senza alcun obbligo formativo e incentivi contributivi per la durata di un anno

### Apprendistato e Costituzione

Le principali norme di tutela costituzionale del contratto di apprendistato sono identificabili nelle seguenti disposizioni:

#### Articolo 3

*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

#### Articolo 4

*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

#### Articolo 34

*La scuola è aperta a tutti*

*L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita*

I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.

#### Articolo 35

*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori*

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

#### Articolo 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

*La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.*

*La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.*

#### Articolo 117

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

... n) norme generali sull'istruzione;

o) previdenza sociale;

... tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; ... Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nelle materie di loro competenza, partecipano alle decisioni dirette alla formazione degli atti normativi comunitari e provvedono all'attuazione e all'esecuzione degli accordi internazionali e degli atti dell'Unione europea, nel rispetto delle norme di procedura stabilite da legge dello Stato, che disciplina le modalità di esercizio del potere sostitutivo in caso di inadempienza.

La potestà regolamentare spetta allo Stato nelle materie di legislazione esclusiva, salva delega alle Regioni. La potestà regolamentare spetta alle Regioni in ogni altra materia. I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite.

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato.

Le principali sentenze della Corte costituzionale in tema di apprendistato e rapporto tra norma dello Stato e norme regionali sono le seguenti:

### **Sentenza Corte costituzionale 28 gennaio 2005, n. 50 (stralcio)**

Occorre anzitutto sviluppare le considerazioni generali sub punto 15, con particolare riguardo all'apprendistato.

Se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, non è men vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto. Occorre perciò tener conto di tali interferenze.

Infatti, la prima parte del comma 4 dell'art. 48, oggetto delle più specifiche censure di tutte le Regioni e della Provincia autonoma, se letta insieme alle disposizioni della seconda parte, dimostra quanto appena si diceva. Sotto la lettera *b*) è stabilita la previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito dal comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale).

Del resto tutto l'art. 48 dimostra siffatta commistione di materie. Il primo comma contiene la previsione dei soggetti che possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Il comma successivo prevede la finalizzazione del contratto al conseguimento di una qualifica professionale anche in considerazione dei crediti formativi e in raccordo a ciò che è stabilito dalla citata legge n. 53/2003. Il comma 3 contiene la disciplina civilistica del rapporto rientrante nell'ordinamento civile.

In tale situazione la previsione che le Regioni debbano regolamentare i profili formativi dell'apprendistato d'intesa con i Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (comma 4), non lede le competenze regionali e costituisce corretta attuazione del principio di leale collaborazione.

Ad analoghe conclusioni si perviene riguardo alle questioni concernenti gli artt. 49 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003, contenenti norme, sotto gli aspetti che qui interessano, simili anche se non identiche a quelle dell'art. 48, nonché riguardo alle questioni aventi ad oggetto le disposizioni di cui alle lettere *h*) ed *i*) della legge n. 30.

La Regione Marche, per l'intero, e la Regione Emilia Romagna, solo riguardo al comma 2, hanno impugnato l'art. 51 del D.Lgs. n. 276/2003, concernente i crediti formativi che si acquisiscono attraverso il contratto di apprendistato (comma 1) ed il loro riconoscimento. In questo caso la definizione delle modalità del riconoscimento è attribuita ad organi dello Stato, ma è prevista l'intesa con le Regioni nonché il rispetto di quanto già stabilito nell'accordo in Conferenza Stato-Regioni-Autonomie locali del 18 febbraio 2000.

L'acquisizione dei crediti formativi attraverso il contratto di apprendistato - la cui disciplina, per ciò che attiene ai rapporti intersoggettivi tra datore e lavoratore, compresa la formazione all'interno

dell'azienda, appartiene alla competenza dello Stato - giustifica la disciplina statale del riconoscimento dei crediti stessi, mentre il coinvolgimento delle Regioni è assicurato mediante lo strumento più pregnante di attuazione del principio di leale collaborazione e cioè attraverso l'intesa. Da tanto consegue l'inammissibilità della censura proposta nei confronti della medesima norma in riferimento all'art. 76 Cost., dal momento che l'asserito eccesso di delega comunque non ridonda in violazione della sfera di competenza regionale.

Argomenti non eguali, ma che nascono dallo stesso ordine d'idee, conducono a ritenere infondata la questione avente ad oggetto l'art. 52 del D.Lgs. n. 276/2003, dal momento che le qualifiche professionali, la cui armonizzazione la norma disciplina, sono strettamente collegate ai crediti formativi ed il coinvolgimento regionale è assicurato dalla partecipazione dei rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni all'organismo all'uopo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I dubbi di legittimità costituzionale dell'art. 53 del citato D.Lgs. n. 276/2003, del resto espressi dalla sola Regione Marche con un generico riferimento alla violazione di competenze regionali in materia di tutela e sicurezza del lavoro, non hanno ragion d'essere. La disposizione, parzialmente modificata dal D.Lgs. n. 251/2004, decreto correttivo, in modo irrilevante per quanto riguarda la questione di costituzionalità, nel suo comma 1 contiene norme rientranti nell'ordinamento civile (categorie d'inquadramento degli apprendisti); nel suo comma 2 contiene norme concernenti l'ordinamento civile e principi fondamentali in tema di tutela e sicurezza del lavoro, a seconda degli istituti rispetto ai quali operano i limiti numerici nel cui computo non rientrano gli apprendisti; nel comma 3 contempla, in primo luogo il mantenimento in via provvisoria della disciplina degli incentivi ed inoltre il principio che questi sono condizionati alla verifica della formazione svolta secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, verifica che, concernendo sia la formazione svolta in azienda, sia quella extra-aziendale, non è illegittimo sia regolata dal Ministro una volta garantito il pieno coinvolgimento delle Regioni mediante la suindicata intesa. La seconda parte del comma 3 è stata modificata dall'art. 11 del D.Lgs. n. 251/2004 in modo non influente rispetto alla questione di costituzionalità.

Il comma 4, riguardante il mantenimento dell'attuale disciplina previdenziale e assistenziale, non è specificamente oggetto di doglianze.

#### **Sentenza Corte costituzionale 14 maggio 2010, n. 176 (stralcio)**

La formazione aziendale, come ritenuto dalla citata sentenza di questa Corte n. 50/2005, «rientra nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile». Peraltro, nella pronuncia si afferma altresì che «se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, non è men vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto», con la conseguenza che «occorre perciò tener conto di tali interferenze».

Interferenze che sono correlative alla naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione - la cui disciplina è di competenza concorrente - per l'eventuale conseguimento di titoli di studio.

Nella specie, di tali interferenze non si è tenuto conto e ciò determina l'illegittimità costituzionale della norma - per contrasto con gli artt. 117 e 120 Cost. nonché con il principio di leale collaborazione - in primo luogo con riguardo alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi» dal momento che siffatta inapplicabilità finisce per rendere inoperante, senza alcun ragionevole motivo, il principio enunciato nel primo periodo del comma 5, secondo cui «la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale», nel rispetto di criteri e principi direttivi successivamente enunciati, nonché, per l'effetto, della legislazione regionale intervenuta, o che potrebbe intervenire, ai sensi della disposizione citata, come rilevato dalla Regione Lazio, che fa riferimento alla propria legge regionale 10 agosto 2006, n. 9 (Disposizioni in materia di riforma dell'apprendistato).

Inoltre, si pone in contrasto con la suddetta scelta di lasciare inalterato il quadro complessivo della disciplina del settore (e, in particolare, gli artt. 51 e 53 del D.Lgs. n. 276/2003) l'abolizione delle competenze regionali in materia di controllo circa il *quantum* minimo della formazione (art. 50, comma 5, lett. a, del D.Lgs. n. 276/2003), quanto all'effettiva attuazione dell'obbligo formativo (art. 50, comma 5, lett. e, del D.Lgs. n. 276/2003) nonché in materia di certificazione dell'avvenuta formazione (art. 50, comma 5, lett. c e d, del D.Lgs. n. 276/2003).

Infatti, come già si è detto, la nuova disciplina non ha inciso sulle funzioni già svolte dalle Regioni in materia di mercato del lavoro, sulla base della normativa antecedente il D.Lgs. n. 276/2003, né ha

modificato la disciplina contenuta in tale ultimo decreto a proposito del libretto formativo e dei crediti formativi conseguenti allo svolgimento del contratto di apprendistato che attribuiscono un ruolo incisivo alle Regioni, nell'ambito del Sil. Del resto, ciò è finalizzato ad assicurare che i profili formativi siano coerenti con l'istituendo Repertorio delle professioni che definirà gli standard minimi nazionali (in base a quanto previsto dall'art. 52 del D.Lgs. n. 276/2003), onde assicurare una migliore attuazione alla decisione 2241/2004/Ce del 15 dicembre 2004 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione europea, inerente alla definizione di un «Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass» e favorire, così, una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, come ribadito anche dal Consiglio dell'Unione europea e dai rappresentanti dei Governi degli Stati nella Conclusione 24 gennaio 2009, n. 2009/C18/04.

In conseguenza, occorre parimenti dichiarare l'illegittimità costituzionale della norma *de qua* limitata-mente alla parola «integralmente», la quale rimette esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro o agli enti bilaterali i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, nonché alle parole, riferite ai contratti collettivi e agli enti bilaterali, secondo le quali essi «definiscono la nozione di formazione aziendale e».

Le suindicate espressioni, infatti, escludendo l'applicazione del precedente comma 5, sono anch'esse lesive dei suddetti parametri costituzionali, perché si traducono in una totale estromissione delle Regioni dalla disciplina *de qua*. Esse, anzi, appaiono particolarmente lesive in quanto la definizione della nozione di formazione aziendale costituisce il presupposto della applicazione della normativa di cui si tratta e il fatto che lo Stato abbia stabilito come tale definizione debba avvenire e, quindi, implicitamente come vada definita la formazione esterna (di competenza regionale), denota che esso si è attribuito una «competenza sulle competenze» estranea al nostro ordinamento.

Infatti, così come le Regioni non possono, nell'esercizio delle proprie competenze, svuotare sostanzialmente di contenuto la competenza statale - come è stato sottolineato, in materia di apprendistato, fra l'altro, nella sentenza n. 418/2006 - analogamente non è ammissibile riconoscere allo Stato la potestà di comprimere senza alcun limite il potere legislativo regionale.

Nella specie lo Stato si è unilateralmente attribuito il potere di disciplinare le fonti normative per identificare il discrimine tra formazione aziendale (la cui disciplina gli spetta) e formazione professionale extra aziendale (di competenza delle Regioni), escludendo così qualsiasi partecipazione di queste ultime.

In sintesi, anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa, sicché il testo del comma 5-ter in oggetto, a seguito delle disposte dichiarazioni di illegittimità costituzionale, risulta essere il seguente: «In caso di formazione esclusivamente 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 prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, 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». Esso va comunque letto nell'ambito del sistema normativo nel quale si inserisce, così come sopra ricostruito.