

Approfondimenti

Soluzioni operative

Modifiche al piano formativo dei lavoratori apprendisti

Stefano Malandrini - Confindustria Bergamo

L'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 (Testo unico dell'apprendistato), come ridefinito dall'art. 2 comma 1 del D.L. n. 34 del 20 marzo 2014 (1) prevede nell'ambito della disciplina generale dell'istituto che il contratto individuale "contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali". Si tratta del documento illustrativo della formazione che il datore di lavoro deve necessariamente impartire all'apprendista, al fine di soddisfare un diritto del lavoratore connesso a questa tipologia di rapporto di lavoro. Le eventuali inadempienze datoriali comportano un gravame sanzionatorio in parte indiretto e in parte specifico. Più precisamente:

1) l'art. 7 del citato Decreto dispone, al comma 1, una sanzione di carattere pecuniario "in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 3, 4 e 5". Il provvedimento opera quindi quando la carenza riscontrata, imputabile all'impresa, sia tale da precludere la piena realizzazione dei 3 percorsi di apprendistato (2) contemplati dalla normativa e comporta l'insorgenza dell'obbligo, a carico del datore di lavoro, di corrispondere all'Istituto previdenziale un importo pari alla differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta in riferimento al livello di inquadramento contrattuale raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. La circolare del Ministero del lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013 ha poi precisato, al paragrafo 6, che il disconoscimento del rapporto di apprendistato per violazione degli oneri formativi comporta altresì che il lavoratore è considerato un normale lavoratore subordinato a tempo indeterminato,

derivandone ulteriori conseguenze sanzionatorie civili e amministrative;

2) il comma 2 del medesimo art. 7 prevede poi specificamente che ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive riferite tra l'altro all'art. 2 comma 1 lettera a) determini, indipendentemente dalla gravità, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, elevabile al valore massimo di 1.500 euro in caso di recidiva. La circolare del Ministero del lavoro n. 29 dell'11 novembre 2011 ha esplicitato che tale sanzione interviene anche in caso di mancato rispetto degli obblighi concernenti "la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale". Tuttavia si consideri che è consentita la regolarizzazione dell'inadempienza a seguito della procedura di "disposizione" esercitata dagli organi ispettivi ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124 del 23 aprile 2004. Più precisamente è possibile, ad avviso del Ministero, evitare l'applicazione effettiva della sanzione, adempiendo successivamente all'obbligo formativo nel termine assegnato dall'organo ispettivo, non soltanto dei casi di contratto che differisce contenutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta non sia del tutto esistente.

In ragione dei differenti gravami contemplati dalle disposizioni sanzionatorie succitate, la disciplina appare quindi complessivamente finalizzata a contrastare soprattutto le eventuali inadempienze sostanziali ai contenuti della formazione. Il piano formativo inserito nel contratto di apprendistato, elaborato ai sensi della contrattazione collettiva, rappresenta il mero riferimento documentale per la verifica della sussistenza e dell'entità delle inadempienze medesime, mentre eventuali vizi di carattere formale afferenti la sua elaborazione originano solo provvedimenti amministrativi minori ed in caso di accertamento,

(1) Convertito con modifiche dalla legge n. 78 del 16 maggio 2014 con decorrenza 20 maggio 2014.

(2) Si tratta, come è noto, dell'apprendistato "per la qualifi-

ca e per il diploma professionale", dell'apprendistato "professionalizzante o contratto di mestiere", dell'apprendistato "di alta formazione e di ricerca".

Approfondimenti

mento ispettivo l'inadempienza formativa è, in linea generale, regolarizzabile a prescindere dall'elaborazione del piano. Del resto anche la recente circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 30 luglio 2014, nell'interpretare i contenuti del D.L. n. 34 del 20 marzo 2014, ha specificato in relazione alla compilazione del piano formativo individuale che "sul rispetto dei suoi contenuti, secondo quanto evidenziato già con circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza". Il pronunciamento, oltre a confermare il carattere di documento di riscontro delle inadempienze formative riferibile al piano formativo, ha peraltro evidenziato il ruolo della contrattazione: è stata infatti esplicitata l'imputabilità al datore di lavoro, per l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 7 comma 1, delle ipotesi "in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di quantità, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale".

Contrattazione collettiva: ruolo e declinazioni

Si consideri a tale proposito che l'art. 4 del D.Lgs. n. 167 riconosce in effetti un compito fondamentale alla contrattazione, disponendo che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono (...) la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche". Solo l'acquisizione di "competenze di base e trasversali (...) è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali" e rientra in un'offerta formativa pubblica elaborata "ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014"; tale accordo ha previsto, al punto 1, che l'obbligatorietà della formazione trasversale possa essere eventualmente imposta dalla contrattazione collettiva solo "in via sussidiaria e cedevole" rispetto alla normativa regionale e che la durata e i contenuti siano comunque fissati con regolamentazione regionale. Il punto 2 ha poi confermato che il piano formativo individuale di cui all'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 "è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche". Il quadro normativo risultante dal novero dei provvedimenti citati attribuisce pertanto alla contrattazione collettiva il compito di definire i criteri identificativi dei contenuti della componente specialistica della formazio-

ne, che devono essere poi pattuiti dal singolo datore e prestatore di lavoro in occasione della instaurazione del rapporto di apprendistato e dedotti nei piani formativi individuali, prevedendo l'applicazione di sanzioni al datore di lavoro per le inadempienze, soprattutto sostanziali, a tali obblighi contrattuali. La componente trasversale della formazione rimane invece estranea a tale regime sanzionatorio, non risultando rimessa né alla contrattazione collettiva né a quella individuale.

Per quanto attiene in particolare l'apprendistato professionalizzante, rivolto - come è noto - ai soggetti con età compresa tra 18 e 29 anni con la precipua finalità di consentire il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, il ruolo attribuito alla contrattazione è ulteriormente rafforzato da specifiche disposizioni. L'art. 4 del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 prevede infatti al comma 2:

a) che gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione;

b) che tali discipline siano funzionali all'acquisizione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;

c) che i medesimi accordi e contratti regolamentino la durata, anche minima, del contratto il quale, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero a 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Risultano quindi rimessi all'autonomia privata, collettiva e individuale, in relazione alla componente specialistica della formazione, sia i tempi, sia i contenuti, sia gli obiettivi dell'intervento formativo, nonché la durata del rapporto contrattuale nel cui ambito viene eseguito il piano.

Dando applicazione a tale rinvio, la contrattazione collettiva interconfederale e nazionale di categoria sono intervenute regolamentando i processi formativi afferenti i contratti di apprendistato professionalizzante, con formulazioni che hanno sostanzialmente individuato criteri di determinazione sia dei regimi di durata applicabili, sia dei contenuti formativi, sia delle qualificazioni contrattuali raggiungibili, sia infine - seppure con minore precisione - delle sedi e delle strumentazioni necessarie. Si considerino i seguenti esempi:

- il contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 5 di-

Approfondimenti

cembre 2012 prevede che la durata massima del contratto sia ridotta da 36 a 30 mesi per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire. I lavoratori apprendisti con inquadramento finale in 6^a e 7^a categoria devono essere in possesso di laurea inerente, mentre le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria al termine del periodo di apprendistato devono essere inquadrati in 3^a categoria. Le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni sono caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, possono avere un rapporto della durata massima di 24 mesi. I profili formativi sono espressamente individuati da schemi componibili allegati al Ccnl ed integrabili dalla Commissione nazionale per la formazione professionale, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol. Lo schema di piano formativo è predefinito e prevede l'esposizione di dati di dettaglio quali le esperienze lavorative già intercorse, i requisiti e le competenze del tutor aziendale, i contenuti formativi ritenuti necessari per l'acquisizione delle competenze che devono essere scelti in una elencazione allegata suddivisa per aree e livelli, nonché l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione;

- il Ccnl per l'industria tessile del 4 febbraio 2014 prevede all'art. 31 che per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione si faccia riferimento ad una schematizzazione allegata, che individua 9 figure di riferimento articolate ciascuna in un ampio novero di qualifiche contrattuali suddivise per comparto produttivo, alle quali sono riferite specifiche conoscenze e competenze di settore nonché generali di profilo. È inoltre prevista, per le figure trasversali, una griglia con 42 contenuti professionalizzanti da inserire nei piani formativi del personale addetto ad attività amministrativa, servizi generali, sistemi informativi, logistica, commerciale e comunicazione, manutenzione e impiantistica. La quantità di formazione non deve essere inferiore ad 80 ore medie annue e può essere assolta anche on the job e in affiancamento;
- il Ccnl 22 settembre 2012 per l'industria chimica, art. 3 lettera a) prevede che le competenze necessarie per la figura professionale indicata nel contratto di apprendistato, da riportare nel piano formativo individuale, devono essere individuate all'interno di una specifica elencazione articolata in 11 rag-

gruppamenti funzionali e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali e merceologiche dell'impresa. Le ore medie annue di formazione sono stabilite tra 80 e 120 complessive, comprensive fino a concorrenza anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi dell'art. 4 comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011. L'attestazione dell'attività formativa è realizzata in base ad uno specifico format che riporta, in riferimento ad ogni competenza definita dal piano formativo, la durata del periodo di formazione e la modalità adottata.

Si tratta quindi di regolamentazioni generalmente caratterizzate da elevata precisione sia per quanto attiene i contenuti dei piani, sia per quanto riguarda la forma di elaborazione, evidentemente impostate con tale dettaglio anche al fine di ridurre il rischio di contenzioso e di conseguente applicazione, al datore di lavoro, del regime sanzionatorio. Si consideri peraltro che la vigente contrattazione collettiva è stata realizzata in vigenza della pregressa formulazione dell'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, che prevedeva la redazione non in forma sintetica, bensì completa ed esaustiva, del piano formativo individuale, da definire entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato. La circolare del Ministero del lavoro n. 18/2014 ha precisato, in riferimento alla modifica del dettato normativo intervenuta con il D.L. n. 34 del 20 marzo 2014, che "il legislatore non ha (...) ritenuto necessario mantenere il citato termine (di 30 giorni, n.d.r.) sia perché la sua esistenza era funzionale ad una verifica del piano formativo da parte degli enti bilaterali, comunque non indispensabile ai fini della legittimità del contratto (c. Ministero del lavoro interpello n. 18/2012), sia perché l'elaborazione del piano appare meno complessa", specificando peraltro che "resta ferma la validità delle vigenti clausole della contrattazione collettiva che, sulla scorta della precedente formulazione della norma, già prevedevano detto termine". È da ritenersi prudenzialmente opportuno - almeno sino a quando non dovessero riscontrarsi indicazioni differenti nella giurisprudenza o nella prassi amministrativa - dare applicazione estensiva all'interpretazione ministeriale, considerando ultrattive anche le disposizioni contrattuali collettive concernenti le modalità dettagliate di redazione dei piani formativi per la componente specialistica, ancorché originariamente concordate in riferimento al previgente contenuto dell'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 ossia

Approfondimenti

quando la redazione era da effettuare non in forma sintetica. Sarà compito della prossima contrattazione collettiva introdurre, in sede di rinnovo degli accordi vigenti, eventuali modifiche ai criteri formali di redazione semplificata dei piani formativi, atteso peraltro che la specificità è anche funzionale alla riduzione del contenzioso eventualmente vertente sulla non corrispondenza dei contenuti del piano ai criteri di impostazione definiti dalla contrattazione medesima in applicazione della delega di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.

Facoltà di variazione dei piani formativi nell'apprendistato professionalizzante

Resta tuttavia sostanzialmente priva di disciplina contrattuale interconfederale o nazionale di categoria, in quanto poco affrontata dalle regolamentazioni sino ad ora concordate dalle associazioni sindacali e datoriali, una problematicità operativa particolarmente rilevante, consistente nell'eventuale modifica dei piani formativi che dovesse risultare disposta in corso di esecuzione dei medesimi.

Si tratta di un aspetto che, in ragione dell'ampio rinvio generale alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, non è stato oggetto di una specifica disciplina legale. Anche il Ministero del lavoro non ha espresso interpretazioni su tale tematica, limitandosi ad intervenire saltuariamente, con propri pronunciamenti, solo su problematiche correlate all'elaborazione dei piani, quali l'incidenza che pregresse esperienze lavorative possano produrre sulla durata del percorso formativo, prevedendo a tale proposito nella circolare n. 5/2013 che, allorché si tratti di attività svolte in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica cui è finalizzato il nuovo contratto, "tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore", inficiando parzialmente la finalità del rapporto di apprendistato successivo. Tuttavia il pronunciamento non ha individuato precisi criteri di determinazione della riduzione del regime di durata del contratto di apprendistato, limitandosi ad evidenziare che questo effetto debba essere eventualmente disciplinato dalla contrattazione collettiva e indicando, in via residuale e meramente approssimativa, il riferimento ad una durata pari alla metà del rapporto di apprendistato come arco temporale il cui superamento durante il previo rapporto risulta, in linea generale, idoneo ad inficiare la natura formativa del nuovo contratto. Anche per tale aspetto quindi il compito

che l'interpretazione ministeriale attribuisce alla contrattazione appare particolarmente ampio e non irrigidente le facoltà dispositive delle parti.

La contrattazione collettiva di livello nazionale non ha però di fatto affrontato direttamente il tema delle eventuali modificazioni dei piani formativi disposte dopo la loro attivazione, con poche eccezioni riferite per lo più alla tipologia "professionalizzante" di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167. L'art. 3 lettera a) del Ccnl per l'industria chimica del 22 settembre 2012, come implementato in fase di stesura, ha infatti specificato che "fermi restando i vincoli legislativi e contrattuali, le conoscenze da acquisire e la durata della formazione potranno subire variazioni nel corso della durata del contratto qualora se ne ravvisasse la necessità". Si tratta peraltro del solo riconoscimento della possibilità, non meglio precisata, che siano operati adattamenti, quindi del carattere elastico dei piani, suscettibili - nel rispetto dei vincoli normativi - di essere adeguati ad eventuali nuove esigenze riscontrate dal datore di lavoro senza che ne derivino conseguenze in termini di invalidità del rapporto instaurato. La maggior parte dei contratti nazionali di categoria, tuttavia, non hanno introdotto nemmeno clausole simili, per quanto di contenuto leggero, limitandosi a definire gli obiettivi della formazione per l'apprendistato professionalizzante, i criteri di implementazione del piano formativo e le modalità di attestazione dei risultati anche in riferimento alle ipotesi di interruzione anticipata, nonché talora le formule di prolungamento del periodo di apprendistato qualora si dovessero verificare assenze significative del lavoratore apprendista. Tuttavia è sostenibile che la disciplina degli interventi di modifica dei piani formativi dell'apprendistato professionalizzante, in corso di esecuzione, pur in mancanza di una regolamentazione specifica o di dettaglio, possa in certa misura trarsi dai criteri generali che sovrintendono i rapporti contrattuali in ambito civilistico e propriamente lavoristico, in base alle seguenti considerazioni:

- essendo la formazione del lavoratore apprendista sostanzialmente rimessa, dal D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011, alla disciplina della contrattazione collettiva, come già evidenziato, solo l'esercizio dell'autonomia privata può porre limitazioni alla facoltà di adattamento esercitabile dalle parti o definire criteri per il loro eventuale superamento;
- in assenza di differenti previsioni contrattuali collettive, avendo il piano formativo natura contrattuale individuale, in quanto pattuito all'atto della instaurazione del singolo rapporto, pur se in riferimento a schemi e criteri definiti dalla contrattazione collettiva, non può essere unilateralmente varia-

Approfondimenti

to dal datore di lavoro, ma occorre il consenso di entrambe le parti contrattuali;

- le modifiche consensuali, in ragione del generale disposto dell'art. 2113 comma 1 c.c., che preclude la validità delle intese individuali peggiorative dei contenuti dei contratti collettivi, non possono determinare un aggravio delle condizioni normative od economiche del rapporto di apprendistato come disciplinate dal Ccnl di categoria.

È quindi ipotizzabile che, anche senza dover ricorrere, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, ad un accordo collettivo aziendale successivo, modificativo dei contenuti della contrattazione collettiva nazionale applicata, sia possibile operare legittimamente, con una specifica pattuizione individuale, una variazione dei contenuti della formazione dedotta nel piano formativo già implementato, purché l'intervento non risulti lesivo delle tutele contrattuali collettive spettanti all'apprendista, configurandosi per ogni implicazione come accordo neutro o migliorativo. È quindi possibile - se non altro fino a quando dovessero emergere indicazioni diverse da parte della giurisprudenza di merito o di legittimità, attualmente non riscontrabili - impostare un approccio operativo idoneo a consentire, senza eccessivi rischi di contenzioso, adattamenti consensuali dei piani formativi in corso di esecuzione, prudenzialmente rispettoso di tutti i presupposti sopra richiamati, ossia:

a) la variazione deve essere accettata dal lavoratore con specifico atto di volontà non inficiato da vizi del consenso e risultare in forma scritta;

b) la durata della formazione specialistica prevista complessivamente dal nuovo piano non deve subire un decremento rispetto a quanto disposto dalla contrattazione collettiva in riferimento al nuovo obiettivo formativo eventualmente assegnato, in quanto la formazione eventualmente già erogata ma non compatibile, ai sensi degli schemi del Ccnl, con il nuovo percorso formativo non è opportuno che sia detratta dal nuovo monte orario;

c) la nuova progressione retributiva, derivante dall'eventuale applicazione di differenti criteri previsti dal Ccnl applicato in relazione al nuovo obiettivo formativo condiviso, non deve determinare un peggioramento delle garanzie economiche dell'apprendista dedotte inizialmente nel contratto di lavoro;

d) la durata complessiva del rapporto di apprendistato, correlata al nuovo piano formativo, non deve risultare incrementata rispetto a quella già concordata, per evitare il prolungamento - da ritenersi condizione peggiorativa - del periodo sottoposto alla facoltà di recesso datoriale al termine della for-

mazione previsto dall'art. 2 comma 1 lettera m) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

A titolo esemplificativo: lavoratore apprendista di un'azienda tessile, assunto in 1^a categoria con contratto della durata di 36 mesi per l'acquisizione della 3^a categoria, figura di riferimento operatore di produzione, comparto nobilitazione/tintoria, qualifica contrattuale da acquisire "conduttore macchine", con progressione dell'inquadramento comportante il passaggio alla 2^a categoria dopo 12 mesi e alla 3^a categoria dopo ulteriori 18 mesi.

Dopo un periodo di 13 mesi e l'esecuzione di 80 ore di formazione specialistica viene concordata, fermo restando l'acquisizione della 3^a categoria, la variazione del piano formativo, basato sulla nuova figura di riferimento operatore di controllo prodotto, comparto nobilitazione/tintoria, qualifica contrattuale da acquisire "addetto al controllo qualità". La variazione comporta:

1) durata del rapporto residuo pari a 36 mesi SYMBOL 13 mesi = 23 mesi;

2) applicazione dell'intero monte ore di formazione specialistica previsto dal Ccnl per il triennio ($80 \times 3 = 240$ ore) nell'arco temporale residuo di 23 mesi;

3) mantenimento della 2^a categoria già acquisita e passaggio alla 3^a categoria dopo ulteriori 17 mesi.

Questa impostazione, dedotta dai principi rinvenibili nella normativa generale civilistica nonché dal quadro normativo afferente l'istituto dell'apprendistato, improntata ad un approccio particolarmente cauto, consente prevedibilmente di contenere il rischio di vertenzialità che potrebbe altrimenti derivare, a seguito di eventuali modifiche del piano formativo e conseguentemente delle condizioni contrattuali individuali (durata del rapporto, ore di formazione specialistica, tempi del sottoinquadramento o della riduzione percentuale della retribuzione erogata) previste dal Ccnl applicato, dal delinearsi di un quadro di tutele inferiore a quello originario, illegittimo per contrasto con il citato disposto dell'art. 2113 comma 1 c.c.. Peraltro, è senz'altro auspicabile che la contrattazione collettiva nazionale, in occasione dei prossimi rinnovi successivi alla definizione del nuovo quadro legislativo di regolamentazione dell'apprendistato introdotto dal D.L. n. 34 del 20 marzo 2014, introduca nei vari settori e comparti delle discipline specifiche concernenti le modalità di adeguamento dei piani formativi, in modo da dare pieno riscontro, anche per tale aspetto, alla delega ai confronti collettivi prevista in linea generale dall'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 e, in riferimento all'apprendistato professionalizzante, dall'art. 4 comma 2.