

Il legislatore delegato dedica all'apprendistato e al nuovo contratto di inserimento, sostitutivo del contratto di formazione e lavoro, caduto sotto le censure mosse dalla Corte di giustizia europea, il titolo VI, articolato in due capi.

Il capo I riguarda la nuova disciplina dell'apprendistato in attuazione degli obiettivi e nel rispetto dei criteri stabiliti dal pacchetto Treu, orientati in particolare alla valorizzazione dei contenuti formativi.

Nella riforma organica dell'istituto, l'apprendistato diventa lo strumento principale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro con un contratto di lavoro speciale, caratterizzato da contenuto formativo, avendo il "nuovo apprendistato" fagocitato il contiguo contratto di formazione e lavoro, destinato a scomparire e ad essere sostituito dalla diversa fattispecie del contratto di inserimento o reinserimento al lavoro sulla base di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo. L'apprendistato si caratterizza, quindi, per la spiccata attrazione nel campo della formazione, ragione per la quale la sua regolamentazione diventa, nel decreto legislativo, oggetto di competenza legislativa delle regioni e province autonome.

Con la riforma l'apprendistato si triplica. Il decreto delegato distingue tre tipologie di apprendistato: la prima riguarda il contratto di apprendistato finalizzato all'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, rivolto ai giovani e agli adolescenti di età compresa tra i 15 e i 18 anni che intendano assolvere all'obbligo formativo attraverso il cd. terzo canale, costituito appunto dall'apprendistato. La seconda tipologia di apprendistato professionalizzante mira al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali ed è rivolta ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ma per coloro già in possesso di una qualifica professionale conseguita attraverso corsi di formazione professionale regionali o in istituti di istruzione professionale il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dai 17 anni). La terza tipologia riguarda l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione; questa ipotesi di apprendistato "alto" è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titoli di studio universitari e delle alte formazioni nonché della specializzazione tecnica superiore ed è ugualmente destinata ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, estensibile ai giovani che hanno compiuto 17 anni nelle stesse ipotesi citate per la seconda fattispecie.

Il nuovo apprendistato disciplinato dal decreto legislativo estende il tradiziona-

Questo strumento diventa il principale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. La fascia di età interessata è quella compresa tra i 15 e i 29 anni, mentre il tradizionale ambito di applicazione era tra i 16 e i 24 anni



Gli standard formativi potranno essere fortemente differenziati su base territoriale. Manca l'imposizione di un adeguato numero di ore di formazione esterne ai luoghi di lavoro. Basterà la presenza di un tutor in azienda

## Sarà «nuovo» apprendistato o solo addestramento in azienda?

le ambito di applicazione dell'istituto dall'attuale fascia di età, normalmente compresa tra i 16 e i 24 anni, alla fascia compresa tra i 15 e i 29 anni, generalizzando per le tipologie 2 e 3 l'età massima consentita per la stipula del contratto di apprendistato professionalizzante o per il conseguimento di un diploma o titolo di alta formazione.

Nella versione originaria del decreto delegato, la regolamentazione delle diverse tipologie di apprendistato era rimessa alla competenza legislativa delle regioni e province autonome, secondo un riparto di competenze che sembrava voler assegnare alle regioni e province autonome una competenza a carattere concorrente, tenuto conto del fatto che il contratto di apprendistato è sì un contratto speciale a contenuto formativo, ma resta pur sempre un contratto di lavoro, i cui tratti essenziali di disciplina sono (e restano) di spettanza dell'ordinamento civile dello Stato.

Nella nuova versione, il Governo ha dovuto rivedere questa impostazione e limitare la competenza legislativa delle regioni e delle province autonome ai soli profili che attengono alla formazione. I tratti salienti della disciplina del contratto di apprendistato, come regolamentato sinora da leggi statali, integrate dalla giurisprudenza della Corte costituzionale, prevedono la forma scritta con indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché della qualifica da acquisire quale esito della formazione aziendale ed extra-azienda-



Foto di Cristiano Laruffa

le; la definizione della qualifica professionale in base alla legge 53 del 2003 di riforma del sistema di istruzione e di formazione; il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo; la possibilità per il datore di ricevere con preavviso dal contratto al termine del periodo di apprendistato e il divieto di licenziare l'apprendista senza giusta causa o giustificato motivo nel corso del rapporto; la previsione di un monte-ore di formazione; il rinvio ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali siglati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, anche all'interno degli enti bilaterali, per la determinazione delle modalità di erogazione e di articolazione della formazione, esterna o interna alle aziende; il riconoscimento della qualifica professionale conseguita a fini contrattuali; la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; la necessaria presenza di un tutor aziendale in possesso di competenze adeguate.

Il decreto legislativo fissa il rapporto tra apprendisti e altro personale dipendente all'interno dell'azienda si da consentire un adeguato svolgimento dell'attività formativa in azienda: per ogni apprendista almeno un lavoratore subordinato "tipico". Quello che lascia perplessi nella presente riforma dell'apprendistato è, da un lato, il rimando alle discipline regionali per la determinazione degli standard formativi, che potranno, quindi, essere fortemente differenziati su base territoriale; dall'altro, la mancata valorizzazione e imposizione di un adeguato numero di ore di formazione esterna ai luoghi di lavoro,

che costituiva il perno attorno a cui ruotava la prima riforma dell'istituto contenuta nell'articolo 16 del pacchetto Treu. Circa la prima questione, chiarito che la competenza in materia di formazione professionale è senza dubbio delle regioni e delle province autonome, ciò che desta perplessità rispetto all'esigenza di dare configurazione unitaria al contratto di apprendistato, è il rinvio ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali per la definizione delle modalità di erogazione della formazione in azienda, pur se nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni: la nuova enfasi posta dalla legge alla formazione in azienda sembra non tener sufficientemente conto delle peculiari caratteristiche che deve avere l'organizzazione del lavoro in azienda perché l'azienda possa configurarsi come una impresa formatrice. Al riguardo, infatti, il decreto legislativo si limita a imporre in via generale la presenza di un tutor in azienda con formazione e competenze adeguate e a fissare un rapporto percentuale tra apprendisti e altri lavoratori dipendenti di uno ad uno, e a rinviare alle regioni la determinazione dei criteri per l'accreditamento delle imprese formatrici. Ora, i requisiti richiesti per l'accreditamento delle imprese formatrici, ossia delle imprese capaci di impartire una adeguata formazione in azienda che non sia riducibile al solo training on the job (formazione per affiancamento), unanimemente riconosciuto inadeguato alla trasmissione di conoscenze e alla formazione di competenze nella moderna società della conoscenza e dei saperi, soprattutto laddove l'apprendistato assume la funzione di terzo canale formativo in alternativa al canale dell'istruzione e della formazione professionale, non possono certo dirsi presenti nella generalità delle imprese, e soprattutto in quelle di piccole dimensioni, rendendo di difficile realizzazione/realizzabilità la formazione interna, sulla quale il dispositivo legislativo attuale mostra di fare il massimo affidamento, dimenticando la reale portata innovativa della riforma Treu, consistente proprio nel rafforzamento dell'obbligo formativo esterno.

In conclusione, se il decreto legislativo realizza il necessario raccordo dell'apprendistato con i sistemi di istruzione e formazione, stupisce che venga trascurata e, quindi, indebolita, la formazione esterna, passaggio ineludibile allorché le imprese che assumono apprendisti non siano in grado di impartire loro la necessaria formazione, che, come detto, non può esaurirsi nel semplice addestramento professionale. Sempre a garanzia dell'effettivo espletamento dell'attività formativa, vero elemento qualificante dei tre sottotipi di apprendistato, non appare allestito un sistema organico di controlli sulla effettività della formazione e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa.

Fausta Guariello

Vi è oggi una rilevata esigenza, ormai affermata su scala mondiale, di una particolare scomposizione dell'impresa medio-grande. Un fenomeno che, in ultima istanza, porta ad una continua scomposizione e ricomposizione (o riapparizione) dell'impresa in contesti territoriali, sociali e giuridici differenti e non neutri rispetto ai modelli di tutela dei lavoratori subordinati coinvolti, e in definitiva a comportamenti strumentali ad una complessiva riduzione di tutela per i prestatori di lavoro.

La disciplina posta all'articolo 2112 del codice civile impone - nel momento in cui scriviamo - una precisa procedura a carico dell'imprenditore che intenda effettuare un trasferimento d'azienda: si prevede l'intervento, in chiave garantistica, dei soggetti collettivi, destinatari di informazioni e di consultazioni poste a carico dell'imprenditore alienante e soprattutto, sul piano degli effetti, un regime di responsabilità solidale tra alienante e acquirente per i crediti del lavoratore trasferito.

L'imprenditore che intenda effettuare un trasferimento d'azienda e abbia alle sue dipendenze più di 15 dipendenti deve, insieme all'acquirente, darne notizia per iscritto, 25 giorni prima, alle rappresentanze sindacali ovvero, in loro assenza, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. L'oggetto di questa informazione, obbligatoria, consiste nell'indicazione dei motivi del programmato trasferimento, delle sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, delle eventuali misure previste nei loro confronti. A seguire, è previsto un esame congiunto, a richiesta della parte sindacale, che, nelle intenzioni del legislatore dovrebbe chiudersi con un accordo collettivo.

Il trasferimento d'azienda va inteso come "qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria attività a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda"; le medesime disposizioni e procedure, peraltro, si applicano al "trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, (...) preesi-

“ Le operazioni di trasferimento di un'intera o soprattutto di parti di un'azienda sono diventate più facili

“ Maggiore libertà di azione per l'imprenditore. Ma c'è un peggioramento della situazione dei dipendenti coinvolti

## Spezzettare l'impresa? Si può fare

*E magari trasferirne le parti contenenti lavorazioni pericolose o peggio lavoratori non graditi*

stente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità".

Tale ampia e certo complessa definizione della nozione di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda trova la propria origine nell'incontro tra plurime fonti di diritto, interne e comunitarie, e interventi legislativi e giurisprudenziali, anch'essi di ambito nazionale ed europeo; e consegue ad un approccio tendenzialmente di favore nei confronti dei lavoratori coinvolti da svariati processi di esternalizzazione di attività. L'articolo 2112 è stato in sostanza utilizzato, in specie dalla nostra giurisprudenza, al fine di limitare la possibilità delle imprese di "esternalizzare" liberamente intere aziende o loro parti, con evidenti e possibili pregiudizi per i lavoratori coinvolti.

Questa logica protettiva si acuisce nel tempo via via che, per il tramite di Direttive comunitarie e di interventi della Corte di Giustizia di Lussemburgo, la nozione stessa di trasferimento d'azienda subisce una progressiva dilatazione. Viene introdotta la nozione di "attività economica organizzata", preesistente al trasferimento ovvero anche di una parte dell'azienda, che consiste in una "articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata" e, soprattutto, a sua volta "preesistente come

tale al trasferimento e che conservi la propria identità". Inoltre viene superato il limite dello scopo di lucro, e dunque la disciplina risulta applicabile anche a soggetti quali Onlus, associazioni, nonché ai professionisti, ovviamente titolari di un'attività economica organizzata. Tutti questi elementi, che come subito vedremo caratterizzano in senso favorevole alla parte debole del rapporto di lavoro l'istituto del trasferimento d'azienda, sono stati introdotti dal legislatore (decreto legislativo 18 del 2001), sulla scorta di una innovativa Direttiva della Comunità europea (la 50 del 1998), a sua volta di recepimento di consolidati orientamenti della giurisprudenza comunitaria.

Va segnalato quel perverso meccanismo attraverso il quale l'articolo 2112, o meglio i principi sui quali esso si fonda della possibilità/liceità di operazioni di trasferimento dell'intera e soprattutto di parti di un'azienda previo adempimento della descritta procedura, ha dilatato i propri confini, estendendo nel contempo quelli, oramai labili, dell'impresa stessa; un'impresa, è evidente, del tutto dematerializzata o smaterializzata, posto che la stessa disciplina di cui all'articolo 2112 prescinde ormai dalla presenza di un elemento materiale e patrimoniale, tipico del paradigma "fordista" e si collega invece a elementi sostanzial-

mente "virtuali" quali il valore economico dell'entità trasferita, nella quale verrebbero incluse anche le sole prestazioni di lavoro. Così, laddove un passaggio anche di sola manodopera da un'impresa ad un'altra - e cioè una modificazione delle condizioni di lavoro - richiederebbe, ai sensi della disciplina civilistica sulla cessione del contratto, il consenso necessario dei lavoratori - peraltro valorizzato da parte della dottrina anche nell'ambito della fattispecie in esame - tale "ostacolo" verrebbe by-passato dall'utilizzo della norma in commento.

A dire il vero tra la prima e la seconda - in tutto la sua valenza politica e sindacale - il Patto per l'Italia del 5 luglio 2002 siglato tra le organizzazioni imprenditoriali e buona parte delle sigle sindacali, con la nota eccezione della Cgil. In effetti, la legge delega originaria prevedeva l'eliminazione dal testo dell'articolo 2112 del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda, assecondando così le richieste di parte datoriale.

Così, e sulla base di un esplicito emendamento contenuto nel Patto per l'Italia, si è ritenuto di prevedere nel decreto legislativo non tanto l'eliminazione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda, bensì la sua conferma collegata temporalmente tuttavia al "momento del trasferimento". A questa

si aggiunga l'altra rilevante modifica relativa alla possibilità che la "attività economica organizzata" trasferita sia "identificata come tale dal cedente e dal cessionario". Nel testo definitivo del decreto delegato, il Governo ha dovuto sopprimere l'ulteriore indebolimento delle garanzie costituito dal riconoscimento del ramo di azienda autonomo anche se privo di beni materiali.

Quali le possibili conseguenze di tali modifiche della disciplina finora vigente sul trasferimento d'azienda? Ci pare che le modifiche, anche con le rettifiche nel frattempo ottenute, comportino, in generale, un peggioramento della situazione dei lavoratori coinvolti da un trasferimento ed una maggiore libertà d'azione per l'imprenditore cedente. Il requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda e la sua preesistenza al trasferimento subiscono un evidente arretramento, giacché da un lato saranno le parti del negozio traslativo a individuare la nozione di ramo d'azienda ceduta; dall'altro si elimina in radice il requisito della preesistenza dell'autonomia funzionale, con l'effetto immediato per il quale il cedente (e il cessionario) potranno qualificare discrezionalmente il carattere funzionalmente autonomo dell'unità trasferita, in evidente spregio, tra l'altro, alle disposizioni e alla giurisprudenza comunitarie.

In altre parole, appare difficile pensare che il requisito della "conservazione dell'identità" del ramo d'azienda trasferito imposto dal legislatore comunitario possa essere legittimamente sciolto, dal nostro legislatore, mediante una formula che consenta la costituzione ad hoc dell'unità trasferenda, con l'ovvia conseguenza di favorire in tal modo quei processi elusivi tesi a creare appositamente rami d'azienda al solo e precipuo fine di trasferirli; in quanto, magari, contenenti lavorazioni pericolose o peggio lavoratori non graditi.

Ciò che conta, per concludere, è tuttavia l'apparato sanzionatorio previsto in caso di utilizzo "deviato" della disposizione in esame, così come riformulata nel decreto legislativo. La giurisprudenza italiana ha invero ritenuto che la preesistenza del requisito dell'autonomia funzionale impedisca le "esternalizzazioni" come forma incontrollata di espulsione di frazioni di impresa non coordinate tra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza ad un ramo d'azienda già costituito.

Se pensiamo che, a quanto disciplinato dal decreto delegato con un nuovo comma finale dell'articolo 2112, il regime di solidarietà di cui all'articolo 1676 sempre del Codice civile - ovvero la possibilità per i lavoratori di agire direttamente contro il committente/cedente per conseguire quanto loro dovuto, peraltro "fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore - opera solo nei casi in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto d'appalto avente ad oggetto il ramo d'azienda ceduto, ovvero qualora l'impresa già decentrata acquisisci, mediante appalto, i beni o servizi prodotti dal ramo d'azienda ceduto, comprendiamo facilmente come la sanzione nei confronti di atteggiamenti elusivi degli aspetti di tutela dei lavoratori contenuti nella norma codicistica sia limitata negli ambiti di applicazione e comunque non tale da spaventare operazioni di "spezzettamento" delle imprese a soli fini commerciali o, peggio, elusivi verso le norme del diritto del lavoro. Forse meglio perseguibili attraverso il vecchio ma sempre utile articolo 1344 del Codice civile in tema di contratto in frode alla legge.

Gaetano Zilio Grandi

(1- continua)