

Lavoro. L'apprendistato professionalizzante vuole la partecipazione regionale **Pag. 35**

Lavoro. Dopo la sentenza della Corte costituzionale

Apprendistato in azienda con partecipazione regionale

Massimo Brisciani

La sentenza 176/2010 della Corte costituzionale interviene sull'apprendistato professionalizzante, modificando la disciplina della tipologia con formazione esclusivamente aziendale (articolo 49, comma 5-ter, decreto legislativo 276/2003), recentemente introdotta dal Dl 112/2008.

Il legislatore aveva varato un "canale parallelo" rispetto a quello governato dalle regioni per la formazione dell'apprendista: regolamentazione integrale da parte della contrattazione collettiva e regia aziendale della formazione, anziché disciplina regionale dei profili e offerta formativa pubblica. La Corte ha ritenuto illegittima l'estromissione delle regioni dalla formazione degli apprendisti, riaffermandone la centralità in funzione di stimolo e controllo.

La Corte ha dichiarato illegittima la disposizione del comma 5-ter sull'apprendistato con formazione esclusivamente

aziendale sotto tre profili (si veda la scheda).

In primo luogo l'intervento della Corte ripristina i vincoli dettati dal comma 5 nella regolamentazione dei profili formativi: la previsione di un monte ore di formazione formale non inferiore a 120 ore per ciascun anno e la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate. Vi sono settori nei quali la contrattazione collettiva, recependo le novità del comma 5-ter, aveva già ridotto in taluni casi il monte ore di formazione e soppresso la figura del tutor. Ad esempio, l'accordo del 23 settembre 2009 per il Commercio ha ridotto al di sotto delle 120 ore annue il monte ore della formazione per conseguire le qualifiche di quarto livello e ha istituito al posto del tutor la figura unica del referente aziendale per l'apprendistato. A livello pratico si deve ritenere che i piani formativi conformi a questi accordi collettivi conservino validità, ma i datori di lavoro interessati dovranno eventualmente ade-

guare il monte ore di formazione in ciascun anno al minimo di legge di 120 ore e probabilmente ripristinare la presenza di un tutor.

La conseguenza del secondo e del terzo intervento (si veda la scheda) è la possibilità per le regioni di intervenire nella definizione dei profili formativi, che continuano a essere rimessi ai contratti collettivi o agli enti bilaterali, ma non più integralmente. L'intervento normativo delle regioni in questo ambito, in forza del comma 5 rimasto inalterato, è comunque circoscritto ai contenuti della formazione, le cosiddette competenze di profilo. È da escludere che la sentenza 176/2010 della Corte costituzionale apra alle regioni la possibilità di integrare i percorsi formativi aggiungendo "moduli" obbligatori di formazione esterna pubblica a quelli già previsti dai contratti collettivi (come è avvenuto in passato nelle Marche e in Puglia): se così fosse, infatti, non potremmo più parlare di formazione esclusivamente aziendale secondo il comma 5 ter, ma torneremmo alla formazione "mista" del comma 5.

Il monitoraggio della formazione dell'apprendista è per la Corte una prerogativa delle regioni, poiché in base all'articolo 50 del decreto 276/2003 con l'apprendistato il giovane acquisisce crediti formativi da spendere nei percorsi di istruzione e formazione professionale, materia di competenza regionale (articolo 117 della Costituzione). Tuttavia solo l'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, quello di primo livello ex articolo 48 del decreto 276/2003, attribuisce una qualifica professionale riconosciuta nei percorsi di istruzione definiti dalla riforma Moratti (legge 53/2003). L'apprendistato professionalizzante, invece, promette al lavoratore una "qualificazione professionale", cioè un accrescimento di competenze senza alcun valore di titolo di studio o di credito formativo. La qualifica contrattuale attribuita al lavora-

tore al termine dell'apprendistato professionalizzante (per esempio contabile, cuoco, magazziniere) con il relativo inquadramento da Ccnl non va dunque confusa con la qualifica professionale dell'apprendistato di primo livello. Pertanto, in caso di formazione esclusivamente aziendale il controllo regionale sull'apprendistato parrebbe doversi limitare alla verifica di coerenza dei profili formativi elaborati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con quelli istituiti dalla normativa regionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Cosa cambia

La formazione aziendale

- La Corte ha dichiarato illegittima la disposizione del comma 5-ter sull'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale sotto tre profili: 1) La disapplicazione dei principi e criteri direttivi generali dell'apprendistato professionalizzante fissati dal comma 5, articolo 49;
- 2) L'integrale affidamento alla contrattazione collettiva e agli enti bilaterali della definizione dei profili formativi;
- 3) L'attribuzione alla contrattazione collettiva della facoltà di definire la nozione stessa di formazione.
- Secondo la Corte l'apprendistato può continuare a svolgersi secondo il canale parallelo della formazione solo aziendale, ma con alcuni limiti.

