

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 21 febbraio 2022, n. 7*

**A Bolzano è stato stipulato un accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigiano** tra le associazioni datoriali Confartigianato Imprese Ivh.apa, Unione Artigiani Altoatesini CNA/SHV e le organizzazioni sindacali ASGB, Cgil Agb, Sgb Cisl, Uil Sgk. In rinnovo alla precedente intesa, le parti intervengono per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 con nuove regole in materia di durata, prolungamento del periodo di apprendistato, periodo di prova, preavviso, malattia, infortunio, previdenza integrativa e, con alcune soluzioni innovative, anche sulla retribuzione degli apprendisti con trattamenti premiali o peggiorativi a seconda dei risultati formativi.

Oggetto dell'accordo, in particolare, è l'apprendistato di tipo duale per la qualifica e il diploma professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore, conosciuto nella provincia di Bolzano come l'«apprendistato tradizionale» (così, per esempio, il [sito ufficiale](#) della provincia), a segnalare una qual certa familiarità con l'istituto, pressoché inesistente nel resto dell'Italia. **Secondo le ultime rilevazioni disponibili dell'INAPP, nel 2018 un quarto dei contratti di apprendistato di primo livello in Italia è stato attivato nella Provincia di Bolzano**, seconda sola alla Regione Lombardia, per un totale di circa 2.500 apprendisti. L'apprendistato tradizionale supera anche l'apprendistato professionalizzante (si veda il rapporto istituzionale AFI-IPL, [Motivazione e ostacoli, costi e benefici dell'apprendistato. Un'analisi dal punto di vista aziendale](#), 2017) che, com'è noto, nel resto del Paese fagocita l'apprendistato duale con oltre il 97% del totale dei contratti di apprendistato attivati.

**L'accordo interviene nel settore nel quale, insieme a quello del commercio e terziario, l'apprendistato è più diffuso e si accosta ad altre intese che, con qualche somiglianza o differenza, sono state concluse anche in altri settori nel corso degli anni, anche a seguito del "Patto per l'apprendistato" del 2015** (D. Larenza, [Patto per l'apprendistato: la](#)

*provincia autonomia di Bolzano continua a fare scuola*, Bollettino ADAPT, 3 luglio 2015): tra i più recenti gli accordi territoriali nel settore terziario, distribuzione e servizi (22 febbraio 2017), dell'industria (6 luglio 2021), dell'edilizia (23 agosto 2021), degli studi professionali (19 gennaio 2018), a tralasciare quelli conclusi per altre tipologie di apprendistato, come quello con l'Università di Bolzano per l'apprendistato di alta formazione e ricerca nell'Industria (6 luglio 2021). A differenza degli altri accordi, quello appena siglato per il settore dell'artigianato, non si limita a definire i livelli retributivi, comunque più articolati rispetto a quelli predisposti nel commercio, e si distingue anche da quello dell'industria o degli studi professionali dove, pur nella parziale coincidenza di alcune clausole, è assente un modello premiale e incentivante per gli apprendisti che conseguano risultati scolastici positivi.

**A differenza del previgente accordo sottoscritto il 14 luglio 2016, la nuova intesa introduce una nuova previsione (art. 8) in materia di previdenza integrativa**, disponendo che l'apprendista iscritto al fondo di previdenza territoriale *Laborfonds* o ad un fondo di previdenza territoriale della categoria di appartenenza che aumenti il proprio contributo a favore del fondo ad un importo pari o superiore al 2% della base per il calcolo del TFR prevista dal contratto collettivo, il datore aumenterà il proprio contributo al 2% della stessa retribuzione.

**Particolarmente articolato è anche il sistema della retribuzione. Nell'ambito di un comunque più favorevole trattamento rispetto ai minimi dettati dalla normativa nazionale (art. 43, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81), con la retribuzione anche delle ore di c.d. formazione esterna**, cioè delle ore che l'apprendista trascorre presso l'istituzione formativa, le parti predispongono un modello che ancora la retribuzione al raggiungimento degli obiettivi formativi. Oltre la canonica regola della percentualizzazione della retribuzione che cresce gradualmente di anno in anno (35% al I anno; 50% al II anno; 60% al III anno; 70% al quarto anno), è previsto che all'apprendista che non raggiunga gli obiettivi formativi scolastici non spetti per il successivo anno l'avanzamento delle percentuali retributive. **Qualora invece l'apprendista concluda l'anno scolastico precedente con una votazione media annua minima del 7,00 (e non più 7,50) è riconosciuta una maggiorazione di 10 punti percentuali.**

**Favorevole è anche il trattamento in caso di malattia e infortunio sul lavoro**, con la corresponsione all'apprendista di un'integrazione dell'indennità versata dall'INPS sino al raggiungimento del 100% della sua normale retribuzione.

**Si tratta di clausole contrattuali che raramente si ritrovano nella contrattazione**

**collettiva nazionale che spesso non predispone alcuna disciplina in materia di apprendistato duale o si accontenta degli accordi interconfederali.** La cura nella regolamentazione dell'istituto, in combinazione con il non indifferente investimento economico lato datoriale, sono piuttosto emblematici del grado di interesse degli attori delle relazioni industriali verso l'apprendistato che, almeno nel bolzanino, non è solo un contratto di lavoro ma una opzione educativa e formativa che i ragazzi possono scegliere in alternativa alla formazione professionale ordinaria (L. Rustico, *Apprendistato a Bolzano: così vicino, così lontano*, in B. Winkler, A. Pietrocarlo, *L'apprendistato nella provincia autonomia di Bolzano*, Bollettino speciale ADAPT, 13 aprile 2010, n. 14).

**Non è un caso d'altronde che il modello più efficace di apprendistato duale in Italia sia quello che, sulla scorta della tradizione tedesca** (T. Deißinger, P. Gonon, *Stakeholders in the German and Swiss vocational and training system: their role in innovating apprenticeships against the background of academisation*, in *Education and Training*, vol. 58, No. 6/2016, pp. 568-577), **prevede un più alto livello di coinvolgimento delle parti sociali nella sua governance.** Al di là delle norme previste nei contratti collettivi per regolare i rapporti individuali tra datori di lavoro e apprendisti e la fattispecie contrattuale *strictu sensu*, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali sono infatti coinvolte anche a livello di definizione dei contenuti formativi dei percorsi.

La [legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12](#) prevede che **le parti sociali siano sentite tanto nella definizione delle attività professionali oggetto di apprendistato di primo e secondo livello** (art. 2) **quanto nella definizione del c.d. «ordinamento formativo» di ciascuna professione** per la quale sono definiti la durata dell'apprendistato, la quantità della formazione formale impartita dalla scuola e gli obiettivi di apprendimento. È per esempio dell'1 febbraio 2022 la [delibera n. 64](#) che, all'[allegato A](#), individua 57 attività professionali oggetto di apprendistato triennale che portano ad una qualifica e 61 attività professionali oggetto di apprendistato quadriennale che portano ad un diploma professionale. E per ciascun profilo professionale sono inoltre individuati, in piani formativi consultabili sul sito della provincia alla voce "[Ordinamenti formativi](#)" competenze, nozioni, abilità fondamentali, attività, monte orario della formazione, programma didattico (si veda per esempio l'[ordinamento formativo per il "Meccatronico d'auto"](#)).

**È d'altronde a questo grado di dettaglio, frutto di una partecipazione e non appena di una burocrazia, che deve ambire un sistema di apprendistato che miri alla reale integrazione tra formazione e lavoro e a favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze e professionalità.** Ed è questo modello che anche il legislatore italiano, che non prevede un coinvolgimento così pieno delle parti sociali (M. Tiraboschi, *L'apprendistato dopo il Jobs*

Act, in F. Carinci, *Jobs Act: un primo bilancio*, ADAPT Labour Studies E-Book Series, 54, ADAPT University Press, pp. 306-330), può seguire.

### **Giorgio Impellizzieri**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@giorgioimpe](https://twitter.com/giorgioimpe)