www.adapt.it, 1 ottobre 2012

Al via l'apprendistato nella provincia di Bolzano

di Angela D'Elia e Gaia Gioli

L'11 settembre 2012 Confprofessioni Südtirol/Alto Adige, d'intesa con tre delle quattro organizzazioni sindacali presenti sul territorio (Asgb Commercio, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil) ha stipulato l'accordo territoriale in materia di apprendistato per la provincia autonoma di Bolzano–Südtirol.
L'obiettivo è quello di favorire lo sviluppo del lavoro, rilanciare la produttività e rendere questa tipologia contrattuale la forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Le parti hanno scelto di cogliere l'opportunità offerta dal legislatore con l'art. 8 del decreto legge n. 138/2011 (legge 148/2011) e derogare la disciplina prevista dalle norme di legge e dal contratto collettivo in materia di apprendistato .
Per tale ragione, tuttavia, la Filcams Cgil ha deciso di non sottoscrivere l'accordo, considerando probabilmente eccessivi i risvolti che potrebbero presentarsi per gli apprendisti. In realtà, però, seguendo la lettera della norma, le uniche deroghe che possono essere eccepite riguardano la scelta di prevedere, per l'intero percorso di apprendistato di primo tipo, l'inquadramento dell'apprendista al III livello e quella di escludere dall'applicazione dell'apprendistato professionalizzante i lavoratori inquadrati al IV e V livello. Previsioni queste, che presentano comunque una elevazione delle tutele per i giovani, essendo l'inquadramento a un livello più alto. Inoltre anche la retribuzione (seppure percentualizzata) è notevolmente superiore a quanto previsto dal CCNL per gli studi professionali. A destare le maggiori perplessità in casa Filcams Cgil è, probabilmente, la dichiarazione a verbale (art. 2, lett. F) dove si fa rinvio alla possibilità di trovare una soluzione, utilizzando la contrattazione di prossimità, per gli apprendisti bocciati, i quali dovranno ripetere l'anno scolastico presso la scuola professionale.
Per quanto attiene la sua sfera di applicazione, l'accordo stabilisce che siano tutti i datori di lavoro della provincia di Bolzano a potervi ricorrere, a condizione che applichino integralmente il CCNL Studi professionali, stipulato in data 29 novembre 2011.
L'intesa è destinata ad avere una durata triennale (11 settembre 2012 - 11 settembre 2015) ed a rinnovarsi tacitamente ogni anno, salvo il caso in cui una delle parti firmatarie receda per iscritto, rispettando un preavviso di sei mesi.
Continuano, in ogni caso, a trovare applicazione le disposizioni previgenti all'accordo in esame per i contratti stipulati in data antecedente al medesimo.
L'intesa, ad ogni modo, ricalca la struttura della disciplina dell'apprendistato contenuta nel CCNL, prevedendo una parte generale comune a tutte le tipologie contrattuali e una seconda dedicata ai tre tipi di apprendistato (art. 2 a 5).
Molteplici aspetti innovativi caratterizzano le disposizioni in esame. In particolare, con riferimento alla prima tipologia di apprendistato, l'accordo individua tassativamente le aree di attività professionali oggetto di contratto e dispone la durata di trentasei mesi per quelle che portano ad acquisire una qualifica professionale e di quarantotto per quante conducono ad un diploma professionale. Si tratta delle attività professionali contenute nella lista approvata dalla Giunta provinciale (in linea con quanto previsto dalla legge provinciale n. 12/2012) che sono attinenti agli studi professionali. La frequenza, poi, ad una scuola superiore attinente profili e attività individuate nell'accordo all'art. 2 (operatore d'ufficio, disegnatore tecnico per impianti, grafico multimediale,

ecc) dà diritto ad un riconoscimento di crediti formativi che si traduce in uno ”sconto” del periodo di apprendistato. A titolo esemplificativo, dunque, qualora un giovane abbia completato con successo il terzo anno della scuola superiore attinente il profilo di riferimento, vedrà ridursi di sei mesi il periodo di apprendistato sia a scuola, che nello studio professionale.
Nel caso in cui, poi, la durata della formazione scolastica superi quella del contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi giornalieri non retribuiti. Tuttavia, laddove l’asimmetria temporale sia riconducibile ad un inizio tardivo del contratto stesso, il datore di lavoro è tenuto a retribuire le ore di formazione scolastica perse con l’ultimo stipendio da apprendista.
Infine, qualora lo stesso non completi con successo gli anni scolastici e sia quindi costretto a ripeterli, potrà recuperarli al termine del rapporto di apprendistato. Rimane, in tutti i casi, salvo l’obbligo per l’apprendista di completare la scuola professionale e superare l’esame finale di apprendistato, così come previsto anche dalla normativa tedesca.
Relativamente alla retribuzione, infine, l’accordo in oggetto non ripropone quanto disposto dal CCNL né tanto meno quanto suggerito dal modello teutonico. Infatti, sebbene venga scelta la percentualizzazione quale modalità di retribuzione del lavoratore, le aliquote si discostano da quelle indicate all’allegato B del CCNL di riferimento (prevedendo una maggiorazione di quasi il 25%), nonché dalla logica tedesca che prevede una retribuzione assai inferiore rispetto a quella italiana, in quanto vede nella formazione dell’apprendista la sua reale retribuzione.
Gli art. 3 e 4, poi, disciplinano la seconda tipologia di apprendistato, distinguendola in due fattispecie: professionalizzante e professionalizzante con ordinamento formativo.
Nel primo caso, non si evincono novità rilevanti rispetto alla disciplina contenuta nel CCNL di settore, limitandosi le parti solo ad individuare nella struttura formativa “Koinè” l’organo principale presso cui svolgere la formazione di base e trasversale ed escludendo l’applicazione di tale contratto per le qualifiche del IV e V livello, a differenza del CCNL che non ammette l’apprendistato esclusivamente per il V. Con riferimento alla retribuzione mensile, poi, si dispone una scelta migliorativa per il lavoratore disponendo per i primi 12 mesi di lavoro il 75% dello stipendio (in luogo del 70% del CCNL) e il 95% per i mesi successivi al 24esimo (in luogo del 93% del CCNL).
L’apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo, invece, rappresenta una particolarità propria della legge territoriale di Bolzano (l. n. 12/2012) ed ha l’obiettivo di salvare i profili introdotti con la precedente legge provinciale (l. n. 2/2006). Infatti, il diploma o la certificazione pubblica ottenuta attraverso questo canale (parallelo e facoltativo) dovrebbe garantire una maggiore possibilità di occupazione per i giovani, in una prospettiva di sviluppo già palesata in altri settori, come quello bancario.
Per la terza ed ultima tipologia di apprendistato, infine, le parti si limitano a rinviare alla disciplina contenuta nel CCNL di settore, auspicandone un maggiore utilizzo ed impegnandosi a promuovere specifiche intese presso le istituzioni competenti (università, provincia, ordini professionali…).
Per concludere, dunque, la provincia di Bolzano dimostra ancora una volta di essere un buon esempio da seguire. Mentre il Paese stenta nel dare attuazione al testo unico sull’apprendistato c’è un “pezzo” di penisola dove il famoso sistema duale esiste e funziona. Grazie all’alternanza scuola-lavoro il tasso di disoccupazione giovanile nell’area si muove intorno al 6,4% contro il 29% nazionale.
L’intesa, dunque, potrebbe fare da traino per tutte le altre regioni e far divenire così tale strumento il volano per l’occupazione giovanile.

Angela D’Elia
Gaia Gioli
Scuola internazionale di Dottorato in “Formazione della persona e mercato del lavoro” Adapt – CQIA
Università degli studi di Bergamo