

Apprendistato alla tedesca: una semplificazione che complica

di Umberto Buratti, Lidia Petruzzo, Michele Tiraboschi e Giulia Tolve

L'apprendistato di tipo scolastico, quello che più si avvicina alla esperienza tedesca, è stato per la prima volta disciplinato nel nostro ordinamento con la legge Biagi del 2003. Stante l'assetto di competenze previsto dal Titolo V della Costituzione, la sua attivazione era tuttavia rimessa all'intervento delle Regioni d'intesa col Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali. Per oltre dieci anni le Regioni non hanno tuttavia manifestato interesse per questa tipologia di apprendistato rivolta ai minorenni. In via suppletiva ha operato, così, la legge Treu del 1997 che tuttavia non prevedeva alcun collegamento con il sistema educativo di istruzione e formazione professionale nell'ottica dell'alternanza scuola-lavoro. Solo sul finire del 2010 si è registrato un tentativo di rilancio dell'istituto con l'intesa tra Regione Lombardia, Ministero del lavoro e il Ministero dell'Istruzione. Sulla stessa scia si è mossa poco dopo anche la Regione Veneto.

Con il Testo Unico del 2011 si è registrato un nuovo tentativo di rilancio di questa tipologia di apprendistato a fronte di un arretramento delle Regioni dalla sfera di regolazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere. A differenza del passato, queste hanno dimostrato un reale interesse per l'istituto raggiungendo, nel marzo del 2012, un accordo in sede di Conferenza Unificata che disciplina 22 figure per le qualifiche triennali professionali e 21 per i diplomi quadriennali professionali. Successivamente, quasi tutti i territori regionali hanno recepito l'intesa e si sono dotati di una normativa *ad hoc* in materia (si veda la cartina in calce al contributo). Ciononostante, se si esclude il caso del tutto eccezionale della Provincia autonoma di Bolzano, le

esperienze di apprendistato di primo livello sono ancora confinate negli stretti spazi di alcune sperimentazioni locali.

Diversamente dal decreto legge n. 76 del 2013, c.d. pacchetto Letta-Giovannini, il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 ha ora il merito di riportare al centro del dibattito l'apprendistato scolastico con una disposizione che, tuttavia, non pare cogliere le reali criticità dell'istituto. Questo, per funzionare, necessita di uno stretto raccordo tra contrattazione collettiva di settore, istituzioni scolastiche ed educative, Regioni. Invece, l'intervento contenuto nel Jobs Act si limita ad agire su un aspetto centrale come la retribuzione, ma senza un raccordo di sistema con tutta la restante disciplina. La disposizione introdotta dal decreto-legge in commento prevede infatti che “in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.” Stante la salvaguardia della autonomia collettiva prevista dal nuovo comma 2-ter dell'articolo 3 del Testo Unico, la disposizione trova applicazione solo in assenza di contratti collettivi e cioè per quei settori dove manca una regolamentazione operativa dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale. Si tratta sicuramente della maggioranza, posto che su circa 106 tra accordi e rinnovi contrattuali in materia di apprendistato censiti dal 2011 ad oggi, solo 17 si occupano in modo specifico di regolare quello di primo livello (si veda la banca dati di www.fareapprendistato.it e il grafico 1).

La soluzione individuata dal Legislatore sembrerebbe, di primo acchito, raggiungere l'obiettivo prefissato. Tuttavia a una lettura un po' più attenta appare evidente una contraddizione che rischia di compromettere il tutto. Il decreto-legge in commento, infatti, interviene solo sulla retribuzione, quindi sulla parte economica del contratto di lavoro, ma nulla dice su quella normativa. In questo modo si crea un vuoto rilevante. Da un lato, è possibile calcolare l'importo dello stipendio dell'apprendista; dall'altro, tutta la restante disciplina contrattuale rimane scoperta: inquadramento, mansioni, formazione. Difficilmente una simile incertezza spingerà le aziende ad assumere apprendisti di primo livello.

Vi è poi un secondo, ma non meno rilevante, aspetto che la novella in commento non sembra tenere in debita considerazione. Il calcolo della retribuzione, infatti, è il frutto della somma tra ore di lavoro effettivamente

lavorate e il 35% del monte ore complessivo di formazione. Quest'ultimo, però, non è uniforme su tutto il territorio nazionale in quanto il Testo Unico del 2011 affidava alle singole Regioni la materia. Queste si sono mosse in maniera autonoma, dando vita a discipline alquanto differenti. Si va dalle 400 ore annue in Lombardia alle 990 in Liguria, per giungere alle 1.000 dell'Emilia Romagna. Tale eterogeneità, con il nuovo decreto-legge, inciderà direttamente sul calcolo della retribuzione per cui un apprendista impiegato per la stessa mansione percepirà uno stipendio differente a seconda del territorio regionale in cui viene assunto, come dimostra la simulazione che segue.

Tabella 1 – Calcolo retribuzione apprendista assunto al IV livello – CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

	Lombardia	Liguria
Divisore mensile	168	168
Ore lavorate annue (orario teorico)	2016	2016
Ore formazione previste dalla Regione	400	990
Ore effettivo lavoro	1616	1026
Ore di formazione retribuite secondo d.l. n. 34/2014	140	346,5
Ore totali retribuite anno	1756	1372,50
Retribuzione annua in euro	16247,29	12698,97

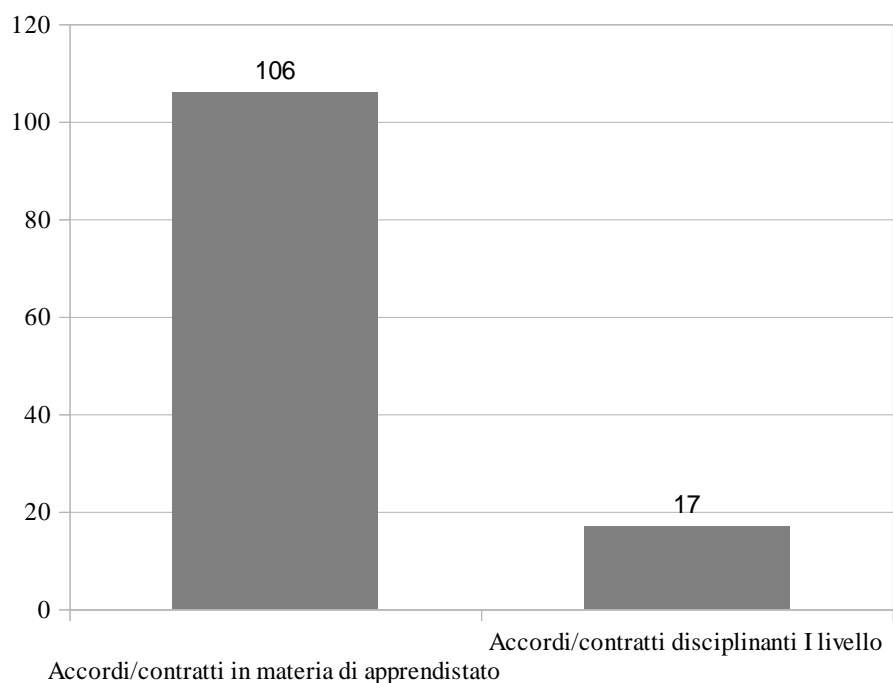
Da ultimo, occorre evidenziare che la norma, così come strutturata, potrebbe non essere sempre di maggior vantaggio per le imprese. Se, infatti, si prova a prendere un contratto collettivo come quello del settore del legno-industria che attualmente disciplina in modo completo l'apprendistato di primo livello e si raffronta la retribuzione basata sulle vigenti norme contrattuali con quella calcolata secondo quanto previsto del decreto-legge n. 34/2014 si osserva che la possibile convenienza per le imprese non è garantita. O meglio, dipende da un fattore esogeno, come quello del numero di ore previsto dalla normativa regionale. Creando, in tal modo, una difficoltà gestionale di non poco conto soprattutto per le imprese multilocalizzate.

Tabella 2 – CCNL legno arredo – calcolo retribuzione lorda annua in euro

	Regione	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Totale
CCNL	Lombardia	14596,08	16677,6	18065,28	49338,96
	Liguria	14596,08	16677,6	18065,28	49338,96
D.L. n. 34/2013	Lombardia	17805,67	17805,67	17805,67	53417,01
	Liguria	14070,18	14070,18	14070,18	42210,54

L'intervento sull'apprendistato di primo livello mostra come una materia così complessa richieda necessariamente risposte di insieme e non scorciatoie facili in apparenza, ma che alla prima verifica pratica mostrano più debolezze di quante vorrebbero risolvere. Il rilancio dell'apprendistato "alla tedesca", quindi, non può prescindere dal "modello tedesco" di relazioni industriali. Modello che ha alla propria base un'azione di sistema incentrata su una piena integrazione tra scuola-istituzioni formative-parti sociali-mondo del lavoro. Il *bypassare* uno o più degli attori sicuramente semplifica, ma non è detto che porti al risultato sperato. Anzi, appare sempre più evidente il contrario. Allo stato attuale, vi è tutto lo spazio per recuperare. Grazie all'iter di conversione parlamentare. Tuttavia le dichiarazioni tanto del Premier quanto del Ministro del Lavoro non sembrano lasciare molti spazi di manovra. Si assisterà così all'ennesima occasione mancata. A danno dei giovani, però.

Grafico 1 – Comparazione tra accordi in materia di apprendistato e accordi aventi oggetto anche l'apprendistato di primo livello



Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

Tabella 2 – L'apprendistato di primo livello. Ccnl attualmente in vigore

<p>CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (16/01/2014) Aniem/Anier-Confimi e Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cgil</p>
<p>Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle industrie tessili, abbigliamento e moda (05/12/2013) SMI sistema Moda Italia – Federazione Tessile e Moda e FEMCA, FILCTEM, UILTEC</p>
<p>Accordo di rinnovo CCNL per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e boschivi – forestali (Confimi) (29/11/2013) Confimi Impresa Legno e</p>

FILCA – CISL, FILLEA – CGIL, FeNEAL – UIL
Accordo di rinnovo della parte economica del CCNL per gli addetti all'industria delle calzature (29/11/2013) ASSOCALZATURIFICI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
CCNL per il lavoratori della piccola e media industria alimentare (28/11/2013) CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL
Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione (25/10/2013) UNITAL CONFAPI e FILCA – CISL, FILLEA – CGIL, FeNEAL – UIL
Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende operanti nel settore legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali (11/09/2013) Federlegno e FILCA – CISL, FILLEA – CGIL, FeNEAL – UIL
Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli (06/08/2013) AGCI – AGRITAL, FEDAGRI – CONF COOPERATIVE, LEGACOOP – AGROALIMENTARE e FLAI – CGIL, FAI – CISL, UILA – UIL
CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese aziende del settore terziario, commercio e servizi (26/07/2013) Asso- PMI e Ugl Terziario Nazionale
Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (13/06/2012) ANCC Coop, Confcooperative, AGCI e FILCAMS – CISL, FISASCATA – CISL, UILTuCS – UIL

<p>Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (17/04/2012) FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI e FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL</p>
<p>CCNL per i dipendenti da aziende artigiane alimentari (22/12/2011) CONFIMPRESEITALIA, CONFIMIMPRESE Artigianato, A.C.S. e C.S.E.</p>
<p>CCNL per i dipendenti da aziende artigiane lavanderie, tintorie e affini (22/12/2011) CONFIMPRESEITALIA, CONFIMIMPRESE Artigianato, A.C.S. e C.S.E.</p>
<p>CCNL per i dipendenti dalle piccole e medie industrie esercenti al produzione del cemento, del fibrocemento, della calce e del gesso (22/12/2011) CONIMPRESEITALIA, COMPIMPRESE EDILIZIA, ACS,CSE, CSE-FNILEL. FMILASU, CSE-COOP, CSE.FNLEI, CSE-FNILAPMI</p>
<p>CCNL per i dipendenti da aziende artigiane odontotecniche (22/12/2011) CONFIMPRESEITALIA, CONFIMIMPRESE Artigianato, A.C.S. e C.S.E.</p>
<p>CCNL per i dipendenti degli studi professionali (29/11/2011) CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA e FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS - UIL</p>
<p>CCNL per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini (28/11/2011) CONFIMPRESA ITALIA e FAST, CONFISAL</p>

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

