

Federculture è la Federazione delle Aziende e degli Enti di gestione di cultura, turismo, sport e tempo libero. Sindacato d'impresa, ha il merito di aver promosso il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico per i lavoratori del settore culturale e turistico già nel lontano novembre 1999, siglato con FP CGIL, FIST CISL e UIL EE.LL..

Tale CCNL, di volta in volta aggiornato rispetto alle novità normative, peccava di una grave lacuna quanto alla disciplina in tema di apprendistato, poiché in esso non era ancora stato recepito il TU del 2011. Infatti, la precedente versione del Contratto Collettivo, non avendo previsto l'adeguamento alle nuove disposizioni sull'apprendistato (D.lgs. 167/2011), risultava obsoleta e rendeva sempre più necessario un intervento che regolasse tale materia. In particolare, il Verbale di accordo di rinnovo quadriennale del Contratto Collettivo, sottoscritto in data 7 luglio 2009 e valido fino al 31.12.2011, regolava all'art. 15 il contratto di apprendistato, facendo riferimento ad una normativa ormai superata, quella del D.lgs. n. 276/2003, senza alcuna menzione al T.U. del 2011 ed ai tre livelli di apprendistato in esso chiaramente delineati già all'art. 1, 2 comma.

Volendo superare i limiti della precedente contrattazione ormai scaduta e con il delinarsi di sempre maggiori esigenze di flessibilità, il 12 maggio 2016 è stato sottoscritto il Verbale di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro Federculture, con decorrenza dal 1° gennaio 2016 e per una durata triennale, fino al 31 dicembre 2018.

L'art. 15 del Testo dell'Accordo di Rinnovo del CCNL **disciplina il contratto di apprendistato**, definito, riprendendo le attuali disposizioni vigenti, ovvero come "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani", tratteggiando dapprima in via generale gli aspetti che regolamentano tale istituto contrattuale e richiamando poi nello specifico l'articolazione in tre differenti tipologie.

In particolare l'art. 15 fa riferimento alle disposizioni contenute nel D.lgs. 81/2015 (art. 4) e nel D.M. 12 ottobre 2015, i quali sanciscono che l'apprendistato può essere di tre tipologie: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il

certificato di specializzazione tecnica superiore; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e ricerca.

Come previsto dalla normativa nazionale il rinnovato CCNL sancisce che per la stipula del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo (anch'esso obbligatorio per legge) sia richiesta la forma scritta. La durata del contratto, poi, non può essere inferiore ai sei mesi. Proseguendo nella comparazione tra normativa nazionale e contratto collettivo, si nota come l'Art. 42, 3 comma del D.lgs. 81 del 2015 preveda che "durante l'apprendistato trovino applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo". A ben vedere, **i sottoscrittori del Contratto collettivo, invece, paiono essere incorsi in una svista nel non riportare nel testo dell'accordo un aggettivo ("illegittimo") così importante**, tenendo a mente i fondamenti giuslavoristi. Quanto alle modalità di recesso, il Contratto Collettivo in linea con la norma nazionale prevede che questo sia regolato seconda la disposizione dell'Art. 2118 del c.c. Qualora nessuna delle due parti receda dal contratto al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In attuazione del comma 5 dell'art. 42 del D.lgs. 81, che lascia agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi la disciplina di dettaglio del contratto di apprendistato, il rinnovato CCNL ne predispose la regolazione nel rispetto di specifici principi. Innanzitutto, in tema di retribuzione, se da un lato la normativa nazionale stabilisce in via alternativa il regime del sottoinquadramento (art. 42, 5 lett. b), secondo cui l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti alle medesime mansioni, oppure la possibilità di determinare la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale, la disposizione del CCNL prevede che vi sia unicamente questa seconda modalità di determinazione della retribuzione.

Sul punto, infatti, il Contratto Collettivo stabilisce che i lavoratori percepiranno per il primo ed il secondo anno il 90% della retribuzione spettante, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale, ai lavoratori che svolgono mansioni corrispondenti al livello finale di inquadramento. Al terzo anno invece la retribuzione è pari al 100% della stessa retribuzione. Vi è inoltre la possibilità di finanziare i percorsi di apprendistato attraverso fondi paritetici interprofessionali. Non viene, al contrario, per nulla richiamato il divieto di pagamento a cottimo, normato a livello nazionale. Viene ripresa, invece, la disposizione relativa alla

percentuale di apprendisti che possono essere assunti, fissati nel rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

Volendo entrare nel merito dell'analisi delle diverse tipologie di apprendistato, occorre notare che la contrattazione collettiva sostanzialmente recepisce la normativa nazionale, in particolare con riferimento alla ratio e alle tipologie di apprendistato. In questo modo viene coperto quel vuoto contrattuale presente con la precedente versione del contratto.

L'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionalizzante, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Art. 43 D.lgs. 81/2015) è pensato per coniugare la formazione in azienda con l'ottenimento di un titolo di studi secondario. Pertanto, anche il periodo di formazione aziendale è indissolubilmente legato al percorso di studi. Tale apprendistato è riservato a tutti i giovani che abbiano compiuto i 15 anni fino all'età di 25 anni.

Quanto all'apprendistato professionalizzante (Art. 44 D.lgs. 81/2015), il CCNL stabilisce che sia applicabile ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Una nota precisa che con un accordo separato da allegare al Contratto Collettivo, entro 3 anni dalla sottoscrizione dello stesso, verranno stabilite la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali.

Infine, tramite contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore (o un diploma di scuola professionale al termine dell'anno integrativo). La finalità è il conseguimento di un titolo dell'alta formazione (diploma ITS, laurea di primo e secondo livello, master, dottorati di ricerca) oppure lo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per le professioni ordinistiche. Il datore di lavoro deve procedere con la stipula di un apposito protocollo con l'istituzione formativa ed è esonerato, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, da ogni obbligo retributivo.

La rinnovata disciplina contrattuale si conclude con un richiamo generico alla normativa legale vigente, che per quanto non espressamente richiamato, si ritiene applicabile.

Occorre rilevare che il contratto Federculture è uno tra i primi rinnovi contrattuali che recepisce le novità in materia di apprendistato secondo le indicazioni della nuova riforma del mercato del lavoro approvata dal Governo lo scorso anno (D.lgs. 81/2015).

Dopo anni di incertezza, quindi, questo settore vede così una normativa contrattuale allineata con le novità legislative. L'auspicio è che il rinnovato quadro contrattuale possa favorire la diffusione del contratto di apprendistato in un settore chiave come quello dei beni culturali e dello spettacolo.

Rachele Berlese

Adapt Junior Fellow

@rachele_berlese

Scarica il **PDF** 