

Il rilancio di un sistema duale di integrazione tra scuola e lavoro è tra gli obiettivi della riforma dell'apprendistato contenuta nel Capo V del decreto legislativo n. 81/2015.

Tuttavia, a più di un anno di distanza dall'entrata in vigore della nuova disciplina diversi sono gli elementi che inducono a ritenere ancora lontano l'obiettivo prefissato dal Legislatore.

Da un lato, un periodo transitorio dai tratti molto incerti, dall'altro, una regolamentazione regionale ancora a macchia di leopardo, essendo ad oggi solo otto le Regioni che si sono dotate di una disciplina autonoma in materia di apprendistato di primo e terzo livello. Nemmeno il correttivo previsto dal Governo nelle settimane scorse è parso in grado di imprimere una svolta decisiva per il rilancio dello strumento (Si veda: M. Tiraboschi, U. Buratti, [Apprendistato: un correttivo che non centra l'obiettivo](#)).

Lo scenario di incertezza non muta nemmeno se si volge lo sguardo a quanto fatto dalle Parti Sociali fino ad ora. Per una piena diffusione dell'apprendistato, infatti, è necessaria un'azione della contrattazione collettiva tale da dare un quadro di riferimento chiaro e preciso agli operatori del mercato del lavoro.

Sul punto si registrano tre accordi interconfederali di livello nazionale tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria prima, Conservizi poi e infine le rappresentanze datoriali delle Cooperative. Tali accordi hanno il comune intento di rilanciare l'apprendistato di primo e terzo livello, riconoscendolo come strumento necessario per implementare l'occupazione giovanile e per realizzare il sistema duale di alternanza scuola lavoro cui il legislatore del Jobs Act aspira.

Il nodo principale da questi affrontato è quello della retribuzione, elemento la cui definizione si rivela essenziale per l'applicazione del contratto da parte delle imprese.

Le Parti Sociali sono intervenute, tramite lo strumento dell'accordo interconfederale, anche a livello regionale e provinciale. Accordi si registrano nella provincia di [Varese](#) per l'apprendistato di primo livello; in [Lombardia](#) per l'apprendistato di primo livello nel settore dell'artigianato e, infine, sempre gli artigiani in [Veneto](#) hanno disciplinato l'apprendistato di primo e terzo livello. Sul punto è bene ricordare che la possibilità di intervenire tramite accordi

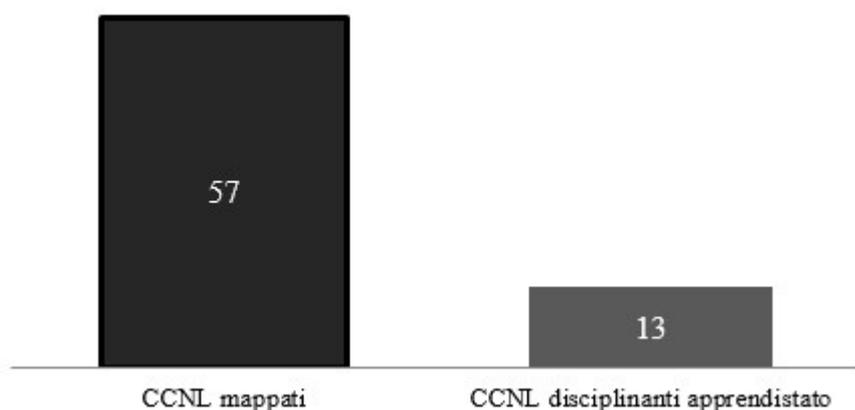
interconfederali non di livello nazionale è data dallo stesso art. 42, comma 5 del decreto legislativo n. 81/2015 nel momento in cui questo non specifica di quale livello debbano essere gli accordi interconfederali che regolano la materia, mentre lo fa espressamente per i contratti collettivi, che devono essere nazionali.

Si tratta di accordi che, oltre a trattare dell'elemento fondamentale della retribuzione, disciplinano l'istituto nel suo complesso: dal contenuto del PFI alle modalità di svolgimento della formazione, fino all'introduzione di elementi del tutto nuovi per un contratto di apprendistato, quali le prestazioni di welfare collettivo e un sistema di previdenza complementare a favore dell'apprendista, come effettuato dagli artigiani del Veneto.

Se si sposta, invece, l'attenzione sull'azione della contrattazione collettiva nazionale si nota una certa resistenza nell'accogliere le nuove disposizioni in materia di apprendistato. La stessa spesso non si è adeguata, bensì è rimasta fedele alla precedente disciplina.

Questo è quanto è emerso dall'esame di 57 CCNL siglati dal giugno 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo n.81/2015, ad oggi, di cui **solo 13 disciplinano il contratto di apprendistato al loro interno, ma di questi soltanto 7 si sono adeguati alla nuova normativa, mentre i rimanenti fanno ancora riferimento al decreto legislativo n. 167/2011.**

Figura 1 - Comparazione CCNL mappati e CCNL disciplinanti apprendistato



Fonte: elaborazione a cura di ADAPT

Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione dei settori e delle relative parti firmatarie che, nel periodo suddetto, hanno rinnovato il CCNL di riferimento e disciplinano l'apprendistato.

CCNL sottoscritti dopo il giugno 2015 disciplinanti l'apprendistato

Settore (CCNL sottoscritti dal giugno 2015)	Parti firmatarie	D.Lgs 167/2011	D.Lgs 81/2015
Area chimica/ceramica	Confartigianato chimica, gomma, plastica, vetro Confartigianato associazione ceramisti CNA produzione Casartigiani CLAAI e Filctem Cgl Femca Cisl Uiltec Uil	X	
CED - Centri Elaborazione Dati	Assoced LAIT e UGL Terziario	X	
Studi professionali	Confprofessioni e Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs Uil	X	
Agenzie immobiliari	FIAIP e Fisascat-Cisl Uiltucs	X	

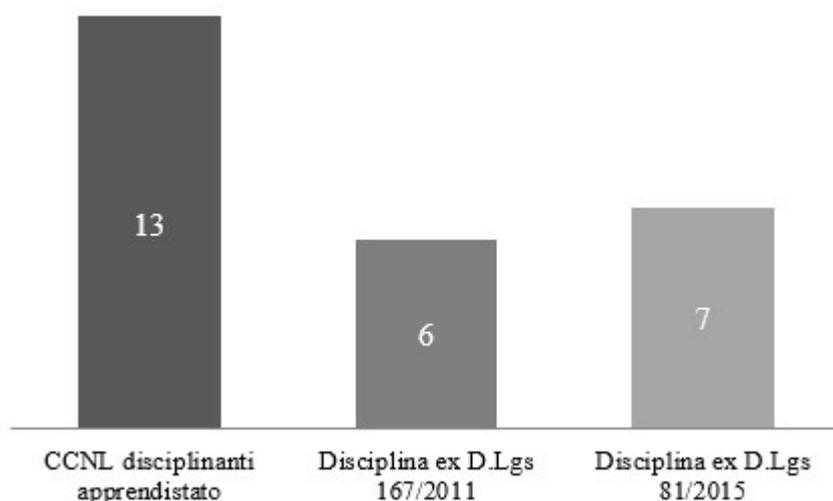
Porti	Assoport, Assologistica e Assiterminal, Fise/Uniport	X	
Scuole non statali	Aninsei e FLC Cgil Cisl Scuola Uil Scuola Snals-Confsal	X	
Trasporti	Asstra Anav e FILT-Cgil FIT-cisl Uil Trasporti Faisa Cisl Ulgfna		X
Impianti a fune	Anef e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Savt		X
Scuole materne Fism	Fism e Cisl Scuola, FLC Cgil, Uil Scuola, Snals-Conf.S.A.L.		X
Enti culturali, turistici e sportivi Federculture	Federculture e FP Cgil, Cisl, Uil FPL, Uil PA		X
Metalmeccanici (piccola industria) Confimi	Confimi impresa meccanica e FIM Cisl, UIM Uil		X

Gomma plastica (industria)	Federazione Gomma Plastica, Associazione italiana Ricostruttori Pneumatici e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil		X
Impianti sportivi e palestre	Confederazione italiana dello Sport - Confcommercio e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil	ND	ND

Fonte: elaborazione dati a cura di ADAPT

Dall'esame dei 13 CCNL disciplinanti l'apprendistato, emerge che 6 applicano ancora la precedente disciplina e i rimanenti 7 recepiscono quella attuale.

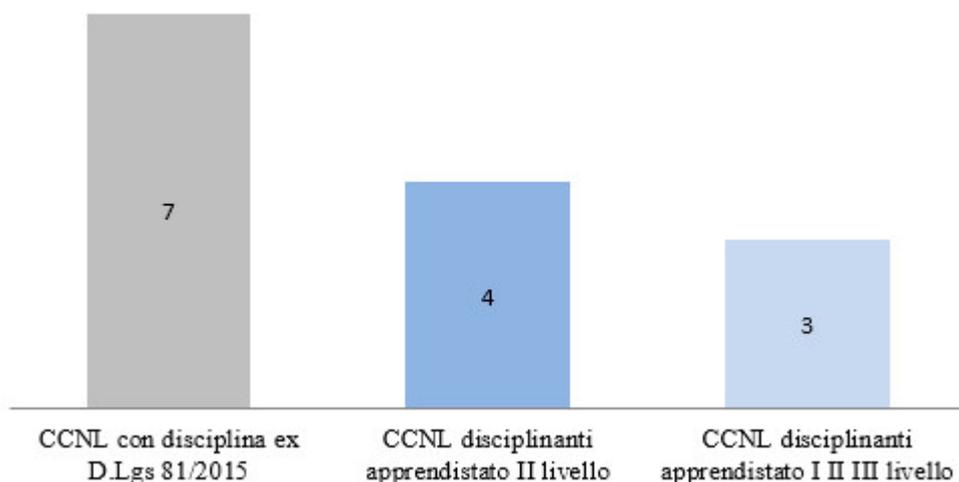
Figura 2 - Comparazione tra i CCNL che si riferiscono al D.Lgs 167/2011 e CCNL che si adeguano al D.Lgs 81/2015



Fonte: Elaborazione a cura di ADAPT

Inoltre, **dei 7 contratti che recepiscono la nuova disciplina, 4 si occupano esclusivamente dell'apprendistato professionalizzante**, mentre gli altri 3 si innovano rispetto a tutte le tipologie. Tale aspetto appare curioso in ragione del fatto per cui la disciplina dell'apprendistato di secondo livello, non ha subito sostanziali modifiche ad opera del testo del 2015, a fronte delle novità introdotte per quelli di primo e di terzo livello, maggiormente affini con lo scopo di incrementare lo schema duale scuola-lavoro.

Figura 3 - Comparazione tra CCNL disciplinanti apprendistato solo II livello e CCNL disciplinanti tutti e tre i livelli



Fonte: elaborazione dati a cura di ADAPT

Il contributo fornito dalla contrattazione collettiva per disciplinare aspetti specifici e talvolta controversi, come quello retributivo, è essenziale alla diffusione delle forme contrattuali. Al contrario, l'assenza di una copertura in tal senso, a cui si aggiunge l'incremento delle procedure burocratiche da rispettare per l'attivazione del rapporto (quali la predisposizione del PFI da allegare al contratto di apprendistato di primo livello o di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa per quello di terzo livello), disincentivano le imprese dal volerlo intraprendere.

Il rischio concreto che comporta l'assenza di una disciplina concordata degli aspetti più pratici necessari all'applicazione dell'istituto è quello di vanificare l'obiettivo del legislatore del Jobs Act di creare un sistema duale di alternanza scuola-lavoro che contribuisca realmente ad inserire i giovani all'interno del mercato del lavoro. Per questo motivo sarebbe importante che la contrattazione collettiva (ri)diventasse la protagonista del contratto di apprendistato, garantendo, in prima battuta, un quadro certo grazie ad accordi interconfederali e poi - via via - ad apposite discipline nei vari ccnl.

Alessia Battaglia

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @_alebattaglia

Manuela Bocciolone

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @Manu_Bocciolone

Scarica il **PDF** 