

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*

Bollettino ADAPT 4 luglio 2022, n. 26

Il CCNL Multiservizi è in grado di abbracciare una serie davvero molto ampia di settori, alcuni dei quali presentano caratteristiche piuttosto divergenti fra loro, ma caratterizzati quasi tutti da una limitata specializzazione tecnica. Secondo [un'indagine condotta da INPS e CNEL](#) nel 2019 le aziende che in Italia applicano tale contratto collettivo risultano essere n. 8339 con una platea di lavoratori pari a 313.922 unità.

Solo per fare qualche esempio, tale contratto collettivo può essere applicato a chi opera nel campo della disinfestazione e dell'igiene pubblica, a chi si occupa di manutenzione di aree verdi nelle nostre città, chi svolge servizi ausiliari in ospedali, aeroporti o nei musei e molto altro. **Le peculiarità di coloro che operano in questi ambiti molto spesso riguardano un'assenza di titoli di studio in generale, in quanto non portati a termine oppure non riconosciuti dall'ordinamento interno, come nel caso dei lavoratori stranieri, e nemmeno formazione specifica per tali mestieri.** Tali servizi sono contraddistinti dall'essere molto frammentati e di rado necessitano di un impegno full time dell'interessato. Pertanto, il prestatore è obbligato ad avere nella maggior parte dei casi due rapporti di lavoro part-time che sommati si avvicinano a un contratto a tempo pieno. Soltanto in questo caso, il prestatore può raggiungere un quantum stipendiale minimo per i bisogni propri e familiari. La principale conseguenza derivante dal contesto presentato coincide con uno scarso senso di fidelizzazione dell'azienda verso il lavoratore e viceversa, il quale difficilmente può raggiungere livelli di reciproca stima professionale necessari per condividere insieme obiettivi e traguardi a medio e lungo termine.

Pur restando complesso per le imprese perseguire tali obiettivi nel contesto descritto, rimane comunque imprescindibile addivenire ad una soluzione.

Un importante sostegno alla situazione potrebbe derivare dalla (ri)scoperta dell'istituto dell'**apprendistato professionalizzante**, previsto dal CCNL in esame all'Art. 12. Constatata la

frammentarietà contrattuale propria di questo ambito per l'applicazione di tale istituto occorre tenere presente la regolamentazione. In primo luogo si prevede l'ammissione di inserire una persona fra i 18 e i 29 anni con un contratto di apprendistato a tempo parziale, ma con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

Successivamente si consideri l'aspetto che verte sulla possibilità di cumulare più periodi di apprendistato che si susseguono nel tempo, purché questi abbiano avuto una durata superiore a n. 6 mesi e tra un periodo e l'altro non si sia verificata una interruzione superiore a 12 mesi. In ogni caso, affinché sia garantita la prosecuzione del contratto di apprendistato saltando da un'azienda all'altra occorrono altri elementi, l'attestazione della formazione ricevuta e la continuità della mansione.

Infine, il CCNL presenta profili formativi sia per la qualifica di operaio sia per quella di impiegato. In riferimento al gruppo citato sono contemplati solamente profili professionali collegati al settore delle pulizie professionali sia civili che industriali, mentre per il secondo insieme sono annoverati le figure di impiegato commerciale, amministrativo e tecnico.

L'elenco dei profili risulta alquanto scarno vista la trasversalità propria di questo contratto collettivo, si auspica, pertanto, che le parti sociali in occasione del prossimo rinnovo aumentino le figure professionali su cui sia possibile instaurare percorsi formativi tramite il contratto di apprendistato.

Il tema della continuità dei percorsi di apprendistato è favorito dalla clausola di salvaguardia sociale contenuta all'interno del CCNL Multiservizi. Infatti, tali settori sono determinati, nella generalità dei casi dalla produzione di servizi, i quali sono regolati da contratti di appalto a cui conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'azienda cedente e creazione rapporti di lavoro ex novo da parte dell'azienda subentrante. Al fine di tutelare i lavoratori, **l'Art. 4 del CCNL** ne prevede l'assorbimento con il mantenimento dei livelli di inquadramento e scatti di anzianità acquisiti. Pertanto, nei fatti viene garantita l'occupazione cambiando datore di lavoro e conseguentemente sarebbe garantita la prosecuzione del percorso di apprendistato.

Risulta centrale il ruolo dell'ONBSI, ente bilaterale paritetico di settore, in quanto le aziende dovranno richiedere a quest'ultimo il parere di conformità circa il piano formativo dell'apprendista, fermo restando la vigenza del principio del silenzio assenso, decorsi 15 giorni dalla richiesta e inoltre, ripone particolare attenzione nell'organizzazione di corsi finanziati finalizzati ai percorsi di

apprendistato. In questo modo l'impresa andrebbe incontro a un ulteriore beneficio monetario oltre a quello legato agli sgravi fiscali e contributivi.

Date le premesse, si comprende come sia decisivo il ruolo di iniziativa e di presa di coscienza da parte delle imprese dell'importanza di aumentare le competenze dei propri collaboratori. Risulta ancor più chiara questa esigenza vista l'accrescimento delle professionalità medie richieste per fare fronte al rischio pandemico.

I benefici per i lavoratori sarebbero facilmente riscontrabili. In primis l'inserimento di un soggetto con il contratto di apprendistato professionalizzante in azienda garantirebbe a quest'ultimo una stabilità lavorativa pari ad almeno 24 mesi e, soprattutto, gli consentirebbe di accedere a un percorso formativo finalizzato alla costruzione o finalizzazione di una professionalità.

I potenziali pericoli ricadono certamente sulle imprese, le quali potrebbero vedere non valorizzati i propri investimenti economici e in capitale umano vedendosi sottrarre la risorsa nei famosi cambi di appalto. Non nel frangente di cambio di appalto, ma per logiche di mercato e attrazione dei talenti questo è un rischio a cui soggiacciono tutti i datori di lavoro e gli uffici HR.

Certo è che in una logica di riconsiderazione del valore e dell'utilità dell'apprendistato, quante più aziende percorreranno questa strada tanto più ne beneficeranno nell'immediato i lavoratori e nel medio-lungo periodo anche le stesse imprese, le quali potranno avvalersi di personale formato e affezionato al proprio mestiere. Si tratta di un circolo virtuoso che però da troppo tempo ormai aspetta il proprio start in cui la capacità stimolatrice delle parti sociali potrà risultare decisiva.

Pietro Giovannini

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @GIOVANNINI_P