

## L'apprendistato professionalizzante. Prospettive nel settore del trasporto pubblico locale.

**Autore:** Lopes Saverio

**In:** Diritto del lavoro

Tra gli strumenti contrattuali di accesso al mondo del lavoro l'apprendistato rappresenta da sempre, in presenza di determinate condizioni, una scelta particolarmente conveniente per il datore di lavoro.

Infatti, nel caso in cui si intenda giungere all'inserimento strutturale dell'apprendista[1] le speciali caratteristiche economico/normative dell'istituto, come pure l'importante elemento formativo, lo rendono estremamente vantaggioso.

È evidente, in questo senso, come un'applicazione corretta del contratto, oltre all'indubitabile risparmio iniziale su contributi[2] e retribuzione, consenta di introdurre, dopo l'apprendistato, risorse in possesso di una più che adeguata formazione tecnico/pratica specialistica, sviluppata soprattutto tramite la formazione "contrattuale" aziendale, ad un livello retributivo comunque notevolmente inferiore a quello di risorse più "anziane".

In questo contesto, l'introduzione nel nostro ordinamento dell'apprendistato professionalizzante[3] ad opera dell'articolo 49 del D.lgs 276/03 ha immesso ulteriori elementi (in particolare, l'elevazione a 29 anni del limite massimo di età) che rendono il contratto in parola ancora più interessante e appetibile

consentendone l'applicabilità ad una platea di soggetti decisamente più ampia.

Il "nuovo apprendistato", infatti, è oggi correttamente utilizzabile, mantenendo tutti i noti ed invariati vantaggi retributivi e contributivi, anche per quei giovani con alta scolarizzazione, che costituivano -pur con qualche dubbio interpretativo- il target degli ormai superati contratti di formazione lavoro.

La particolare costruzione della disciplina dell'istituto crea, tuttavia, difficoltà applicative di non poco conto. Si intersecano, infatti, la legge statale, la legge regionale ed i relativi regolamenti, la contrattazione collettiva e le circolari interpretative del Ministero del Welfare.

In questo complesso quadro normativo, inoltre, si sono susseguiti interventi spesso contraddittori. Un esempio su tutti. La circolare del Ministero del Welfare n. 40 del 14 ottobre 2004 nel ribadire la necessaria adozione, da parte delle Regioni, delle discipline relative ai profili formativi di fatto ha imposto, a tutti i CCNL[4] allora in scadenza, di subordinare l'applicabilità dell'apprendistato professionalizzate all'adozione, appunto, delle discipline regionali ritenendo e rendendo perciò inapplicabile, nelle more, qualsiasi disciplina contrattuale sostitutiva.

Su questa indicazione sono stati definiti numerosi CCNL tra cui il CCNL Autoferrotranvieri, la cui dettagliata disciplina dell'apprendistato professionalizzante necessita, per essere pienamente operativa, della regolamentazione, da parte delle Regioni, dei profili formativi[5]; è stata comunque "rivisitata" la disciplina del "vecchio apprendistato"-utilizzabile da subito- che tuttavia, pur recependo alcuni elementi dell'apprendistato professionalizzante, tiene comunque fuori l'aspetto più importante: il requisito dell'età.

Proprio per rendere accessibile i nuovi limiti di età, la Legge 80/2005 ha aperto, in un secondo tempo, la possibilità di utilizzare la disciplina del nuovo apprendistato anche in assenza della specifica normativa regionale richiedendo, come unica condizione, la regolamentazione dell'istituto all'interno del contratto collettivo nazionale di categoria[6]; lo stesso Ministero, capovolgendo -invero su più argomenti- i precedenti orientamenti, ha poi affermato[7] il principio secondo cui l'assunzione con l'apprendistato professionalizzante è possibile fino all'età di 29 anni e 364 giorni[8].

Dunque oggi il CCNL Autoferrotranvieri prevede due ipotesi di apprendistato: la disciplina transitoria di cui all'art.2 lett D1) dell'accordo nazionale 14 dicembre 2000 e la disciplina specifica dell'apprendistato professionalizzante di cui all'art.2 lett. D) dell'accordo in parola.

Non è tuttavia azzardato ritenere ormai applicabile -pur se non tutte le Regioni hanno ancora provveduto ad adottare la necessaria regolamentazione- la disciplina specifica dell'apprendistato professionalizzate il quale riguarda, com'è noto, i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed è finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Indipendentemente dalla figura professionale (livello) con la quale avviene l'assunzione, la durata massima del contratto è di 36 mesi (quindi abbondantemente nei limiti imposti dal Dlgs 276/03) nei quali devono essere computati eventuali periodi di apprendistato professionalizzante svolto -per le medesime

mansioni- presso altri datori di lavoro qualora l'interruzione tra i due contratti non sia superiore a dodici mesi[9]in relazione alle qualifiche da conseguire; ovvero con quella prevista dal recente rinnovo del CCNL Noleggio[12] che prevede una durata massima da 30 a 48 mesi in relazione ai livelli di inquadramento. . Dunque una durata piuttosto breve, soprattutto se confrontata con quella prevista dal CCNL metalmeccanici[10] che, ad esempio, prevede una durata del contratto dai 38 ai 60[11] mesi

Un primo indice, questo, del particolare contesto economico -caratterizzato da una bassissima concorrenzialità- in cui opera il settore del trasporto pubblico locale. Infatti, al di là delle dichiarazioni di principio -rinvenibili nella quasi totalità della contrattazione collettiva- sulla "normalità" del contratto a tempo indeterminato quale forma di assunzione, è proprio nella regolamentazione delle c.d. "forme flessibili" dei contratti che si misura l'attenzione dei singoli settori per attuare politiche di assunzioni dinamiche atte a garantire, comunque, il controllo del costo del lavoro.

Su questo punto, vale la pena di ricordare come il contratto degli autoferrotranvieri si applichi, oltre che agli autisti -per i quali potrebbe essere invocata una sorta di "specialità professionale"- anche ad un cospicuo numero di personale che, occupandosi di manutenzioni, vive condizioni di lavoro molto simili ai metalmeccanici.

Un altro aspetto "singolare" dell'apprendistato nel settore autoferrotranviario è l'inquadramento. Infatti, mentre l'articolo 53 del Dlgs 276/03 consente la possibilità di sottoinquinare -per non più di due livelli rispetto alla categoria spettante- l'apprendista, la norma di settore prevede l'assunzione al parametro di accesso del profilo professione di riferimento riconoscendo, inoltre, una percentuale della retribuzione aziendale che varia dal 20% (dal 19° mese) al 50% (dal 31° mese).

Il trattamento di malattia, in attesa delle ipotizzate modifiche normative,[13] è a carico del datore di lavoro, in misura del 50% della retribuzione normale per i primi tre giorni di assenza e del 100% della retribuzione normale dal 4° al 180° giorno.

Il periodo di prova è fissato in sei settimane di prestazione effettiva, a fronte dei 20 (o 30 a seconda della durata del contratto) giorni del contratto metalmeccanici; è da osservare, tuttavia, come il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri sia comunque caratterizzato da un periodo di prova particolarmente lungo, fino ad un anno nel contratto di lavoro a tempo indeterminato[14].

Questa differenziazione è, tuttavia, riconducibile anche alle peculiarità dell'attività predominante nel settore - guida o conduzione[15] di mezzi (in particolare su servizi di linea) - che necessita, soprattutto in aree urbane di una certa complessità, di un periodo piuttosto lungo per l'acquisizione delle necessarie competenze di base indispensabili per una seria valutazione circa l'espletamento dell'attività durante la prova.

Argomento questo che introduce un altro aspetto fondamentale del contratto in parola, ovvero la formazione.

Per ogni assunzione è, infatti, necessario individuare e definire adeguati percorsi formativi[16] della cui corretta attuazione il datore di lavoro è responsabile per tutta la durata del contratto; ed è di tutta evidenza come la scelta di un percorso formativo di almeno 120 ore in un anno di formazione formale dipenda anche dalla capacità formativa dell'azienda.

Un grosso limite all'effettiva applicabilità e alla "convenienza" dell'apprendistato nel settore del trasporto pubblico locale. Infatti, volendo accedere alla definizione data dalla L.R. della Regione Lazio n.9 del 10 agosto 2006, per "formazione formale" si intende quella "svolta (...) prevalentemente all'esterno dell'impresa nell'ambito delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e dei centri di formazione accreditati; può essere, altresì, svolta all'interno delle imprese con capacità formativa, purché in luoghi non destinati alla produzione"[17].

Ed è piuttosto evidente come, al di là della effettiva capacità formativa dell'impresa, il limite dei "luoghi non destinati alla produzione"[18] -nello specifico bus o officine- esclude inequivocabilmente, almeno per il Lazio, la commutabilità della formazione on the job da quella rilevante ai fini del piano formativo[19], formazione questa che costituisce, invece, l'aspetto più caratteristico delle professionalità del movimento e della manutenzione.

Dunque questa formazione formale, svolta come detto prevalentemente all'esterno dell'impresa, rischia di essere vissuta come un costo inutile.

Infatti, la preclusione dei locali dove si svolge l'attività produttiva limita l'intervento formativo necessario ai fini della "regolarità" del contratto, privandolo di quella parte "pratica" che, sia nella guida sia nella manutenzione, costituisce il vero e proprio *quid pluris* di interesse aziendale alla professionalizzazione delle risorse.

Risorse, peraltro, impegnate in formazione per almeno 120 ore annue che corrispondono, in considerazione di un orario di lavoro da CCNL di 39 ore settimanali, a circa 3 settimane; oltre, naturalmente, alla formazione on the job - formazione quella realmente necessaria ed insostituibile.

Allo stato attuale delle cose sembrerebbe, dunque, intravedere un certo sfavore verso l'applicazione di un contratto che, già in parte penalizzato dalla contrattazione collettiva ovvero non sfruttato in tutte le sue potenzialità, viene ulteriormente ridimensionato, almeno negli aspetti più convenienti per le imprese, con possibili ricadute negative sui livelli occupazionali.

[1]Nel caso in cui l'esigenza di forza lavoro sia temporanea, o comunque non connotata da forte

strutturalità, esistono forme contrattuali caratterizzate da maggiore flessibilità, e quindi più adatte come, ad esempio, il contratto a termine, il contratto di inserimento, il part-time verticale.

[2] Infatti i contributi fissi a carico dei datori di lavoro ammontano ad € 2,89 a settimana (ovvero ad € 0,02 a settimana per il settore artigianato). Si deve tuttavia tener presente che l'attuale disegno di legge finanziaria per l'anno 2007 prevede a carico del datore di lavoro una contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile dell'apprendista, oltre ad un maggior onere dovuto al trattamento di malattia (cfr. art 85 c4).

[3] La disciplina del "nuovo apprendistato", nelle tre fattispecie in cui si articola - apprendistato per il diritto dovere di formazione, apprendistato professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (il primo ed il terzo tipo strettamente legati al sistema di istruzione e formazione) - è dettata dagli articoli 47-53 del D.lgs 276/03 come modificato dalla Legge 80/2005.

[4] Tra cui appunto il CCNL Autoferrotranvieri rinnovato il 14 dicembre 2004.

[5] Art.2, lett D, secondo capoverso dell'Accordo nazionale 18 novembre 14 dicembre 2004.

[6] Secondo quanto indicato nella circolare 30/05 del Ministero del Welfare, la contrattazione in parola può essere attivata in qualunque momento, senza dover attendere il rinnovo del contratto. Tuttavia è evidente come attivare una contrattazione sull'applicabilità dell'apprendistato professionalizzante fuori dalla sede naturale del rinnovo della "parte normativa" del CCNL, riducendo drasticamente l'area dei possibili "scambi", pone la parte datoriale in una condizione di maggiore debolezza.

[7] Cfr. Circolare n. 30 del 15 luglio 2005

[8]Cfr. Cass. N. 10169

del 26 maggio 2004: “se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha 29 anni e qualche mese, ha comunque 29 anni, restando trascurabili le frazioni di mesi”.

[9]Cfr. lettera D) punto 1 AN 14 dicembre 2004.

[10]Cfr. Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti - 19 gennaio 2006.

[11]Cfr. articolo 2 del CCNL 19 gennaio 2006.

[12]Cfr. CCNL 28 luglio 2006 per i dipendenti di imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e/o custodia autovettura su suolo pubblico o privato, lavaggio automatico e ingrassaggio automezzi. Nello specifico l'apprendistato professionalizzante è regolato dall'articolo 2 lett. E) e dall'allegato relativo ai profili formativi.

[13]L'articolo 85 c4 della Legge Finanziaria 2007 prevede per gli apprendisti l'estensione delle disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. La contribuzione relativa è da stabilire tramite decreto.

[14]Ovvero due anni nelle ferrovie. Art.13 All.A) RD 148/31 cit.

[15]Il termine “guida” si riferisce, in gergo, alla conduzione di automezzi, mentre il termine “conduzione” si riferisce a mezzi c.d. “rotabili” (tram; metropolitane, ecc).

[16]La Regione Emilia Romagna ha recentemente pubblicato on line il catalogo dell'offerta formativa rivolta agli apprendisti per facilitare la scelta del percorso formativo da parte di imprese e apprendisti.

[17]Cfr. articolo 5, commi 1 e 2 della L.R. Regione Lazio n. 9/2006.

[18]Limite questo non previsto, invero, dal comma 5 dell'art.49 Dlgs 276/03.

[19] Cfr. articolo 6 della L.R. Regione Lazio n. 9/2006.

<https://www.diritto.it/l-apprendistato-professionalizzante-prospettive-nel-settore-del-trasporto-pubblico-locale/>