

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

Il 18 maggio 2016 è stato siglato l’accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL sull’apprendistato di primo e terzo livello. L’accordo segna un passo in avanti per l’avvio e la diffusione del c.d. “sistema duale” in Italia: un sistema costruito attorno alla metodologia dell’alternanza scuola-lavoro che consente ai giovani italiani, dalle scuole secondarie fino all’università, di conseguire un titolo di studio lavorando. Non a caso, già in premessa, le Parti chiariscono il loro comune intendimento di voler favorire un maggior ricorso all’apprendistato come strumento di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e di lotta all’abbandono scolastico.

L’accordo interconfederale richiama gli articoli 43 e 45 del D. Lgs. 81/2015 e il Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015 che inquadrano e disciplinano le peculiarità degli apprendistati di primo e terzo livello e le differenti competenze, statali o regionali, in base al titolo di studio da conseguire. Gli aspetti tecnici più rilevanti del testo si concentrano sul tema della retribuzione, vero nervo scoperto degli anni passati che non ha favorito uno sviluppo consistente di questo istituto presente nel nostro ordinamento fin dalla legge Biagi. L’ accordo, per l’apprendistato di primo livello, riporta la previsione della retribuzione percentuale per le ore di lavoro in azienda mentre, per l’apprendistato di terzo livello, la previsione del trattamento retributivo con il regime del sottoinquadramento.

Il testo specifica, inoltre, che la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve rientrare nel piano formativo individuale e nel protocollo siglato con l’istituzione formativa. Un altro aspetto da sottolineare è che le Parti ritengono cedevole l’accordo rispetto ad eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva in materia di apprendistato. In ogni caso, dunque, la contrattazione collettiva potrà derogare quanto finora sottoscritto.

Come anticipato, la retribuzione è il nodo principale affrontato dall’accordo. Per l’apprendistato di primo livello, ossia l’apprendistato collegato alla qualifica o al diploma professionale, al diploma di scuola superiore o al certificato di specializzazione tecnica, essa deve essere coerente con il relativo percorso formativo ragazzo dello studente. Di conseguenza sono stati definiti i livelli percentuali minimi di retribuzione della prestazione di lavoro in azienda per ciascun anno di durata del contratto di apprendistato fino ad un massimo di quattro anni. Nella tabella dell’accordo si stabilisce che per il primo anno di

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

apprendistato la retribuzione minima è del 45% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento. Al secondo anno il 55%. Al terzo anno il 65%. Al quarto anno il 70%.

La tabella è da leggersi mettendo al centro il percorso formativo e non gli anni di anzianità dell’apprendista in azienda. Come infatti si evince dall’ulteriore allegato al testo, ciascun anno di apprendistato è collegato ad uno specifico anno scolastico o formativo di riferimento. Ad esempio il primo anno di apprendistato (a retribuzione minima del 45%) è collegato al secondo anno di scuola superiore (o di percorso leFP), mentre, all’opposto, il terzo anno di apprendistato è collegato al quarto anno di scuola superiore (o di percorso leFP). Ricordando che la durata minima del contratto di apprendistato è di sei mesi, questo significa che un contratto attivato al quarto anno di istituto tecnico è retribuito in modo non inferiore al 65%, e non già al 45%, nonostante si tratti comunque del primo anno di anzianità dello studente in azienda. Le Parti sono dunque d’accordo nell’usare come paradigma principale, anche per la retribuzione, il percorso di formazione (scolastica o professionale).

Nonostante la retribuzione faccia riferimento all’anno del percorso formativo e non all’anzianità lavorativa, l’apprendistato così regolato risulta essere comunque vantaggioso per le aziende, avvicinandosi in tal modo al modello tedesco. Le disposizioni previste dall’accordo interconfederale, infatti, si collegano alle previsioni contenute al capo V del decreto legislativo n. 81/2015. Resta fermo, quindi, il trattamento retributivo per le ore di formazione previsto dall’art. 43 comma 7: l’esonero di obbligo retributivo per la formazione fuori dall’azienda (a scuola o altro ente formativo) e il 10% dello stipendio per le ore di formazione in azienda. Questo significa che la percentuale retributiva per le ore di formazione in azienda va a rapportarsi con la retribuzione complessiva prevista per le ore di prestazione di lavoro in azienda.

Retribuzione apprendista di primo livello al primo anno di contratto

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

Ore prestazione di lavoro in azienda	Formazione interna: “on the job” in azienda	Formazione esterna: a scuola / altro ente di formazione
45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento	10% della retribuzione (ovvero il 10% del 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento)	Non retribuita

Si ponga il caso di un contratto di apprendistato di primo livello collegato al conseguimento di un diploma secondario superiore di istituto tecnico che parta dal secondo anno di scuola. L’orario complessivo di formazione per il secondo anno dell’istituto tecnico industriale ammonta a **1056 ore**. Da decreto, un minimo 30% di questo monte ore di formazione dovrà svolgersi in azienda: dunque 317 ore. Per tali 317 ore lo studente, pur essendo in azienda, ma in situazione di formazione *on the job*, percepirà il 10% dello stipendio (calcolato rispetto al 45% della retribuzione del livello di inquadramento). Collegando l’apprendistato ad un CCNL, in questo caso metalmeccanici, e inquadrando il percorso nella 1a categoria, è possibile fare un esempio approssimativo di retribuzione annuale dell’apprendista. Per la 1a categoria è previsto uno stipendio mensile di 1.297,81 euro: 16.871,53 all’anno (per 13 mensilità) che, divisi per 1920, ossia il monte orario di lavoro annuale, permette di definire la retribuzione oraria: 8,78 euro all’ora (approssimato in difetto).

All’apprendista spetta il 45% di tale retribuzione, ossia 3,95 euro per ora di prestazione lavorativa. Il monte ore annuale di prestazioni lavorative dell’apprendista si calcola dunque sottraendo il monte ore del CCNL (1920) al monte ore previste dall’ordinamento scolastico (1056): il risultato è 864 ore. Moltiplicando 864 ore per 3,95 euro si ottiene un primo, parziale, ammontare dello stipendio annuale dell’apprendista: 3.412,80 euro. Ad esso si aggiunge il 10% della retribuzione oraria ricevuta come stipendio (dunque il 10% di 3,95 euro: 0,39 euro) che va moltiplicato per le 317 ore di formazione in azienda: ossia 123,63 euro. In totale lo stipendio annuale di un apprendista al primo anno di contratto e al secondo anno di istituto tecnico meccanico si aggira su un totale di 3.536,43 euro: 272 euro al mese per 13 mesi.

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell’apprendista di primo livello al primo anno di contratto e al secondo anno di istituto tecnico meccanico

Ore di prestazione di lavoro in azienda ex CCNL:
864 ore annue

Retribuzione oraria:
3,95 euro

RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA:
3.536,43 euro
(272 euro al mese per 13 mesi)

Ore di formazione interna “on the job” in azienda: 317 ore annue

Retribuzione oraria:
0,39 euro

Ore di formazione esterna presso l’istituto tecnico:
739 ore annue

Non retribuite

Per quanto riguarda l’apprendistato di terzo livello, collegato al conseguimento di un titolo di ITS, laurea e dottorato, l’accordo interconfederale conferma il regime di sottoinquadramento già previsto dalla riforma della tipologia contrattuale. L’accordo specifica che per i percorsi di durata superiore all’anno la retribuzione corrisponde a quella di due livelli sotto quelli di destinazione finale (per la prima metà del periodo di apprendistato), mentre a quella di un livello sotto quello di destinazione finale (per la seconda metà del periodo di apprendistato). Per i percorsi di durata non superiore all’anno il sottoinquadramento è di un livello.

Prendendo come esempio sempre il settore meccanico e un apprendistato di terzo

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

livello, destinato al conseguimento della 4a categoria e al titolo di laurea magistrale in ingegneria meccanica, si può determinare approssimativamente la possibile retribuzione. La approssimazione nasce dal fatto che, seppur vero che per conseguire una laurea magistrale è necessario cumulare 120 CFU (Crediti Formativi Universitari) e che a ciascun CFU corrispondono 25 ore di “lavoro” dello studente ([così il DM 509/1999](#)), l’orario di formazione in azienda per l’apprendistato di terzo livello non fa riferimento generico alle ore di “lavoro” complessivo dello studente ma alle ore di lezione frontale. La formazione in azienda infatti non può essere inferiore al 40% delle ore di lezioni frontali previste dai CFU di ciascun insegnamento universitario.

Rispettati questi paletti, servirà comunque una progettazione formativa caso per caso (stante anche l’autonomia delle università) per definire con precisione il monte orario di formazione in azienda dello studente universitario. Adottando tuttavia la strada dell’approssimazione, confortata da una rapida indagine sulle principali offerte formative di lauree in ingegneria meccanica in Italia, è possibile ponderare ogni CFU con 10 ore di lezione frontale ([si veda ad esempio l’offerta dell’Università di Cagliari](#)).

Pertanto moltiplicando 10 ore di lezione per 60 CFU all’anno il totale è 600 ore di lezione/formazione, di cui almeno il 40% deve essere svolto in azienda: ossia 240 ore. Considerando la retribuzione annua della 2a categoria metalmeccanica per il primo anno di apprendistato, ossia 18.623,54 (9,69 euro l’ora per 1920 ore annue), e la retribuzione annua della 3a categoria metalmeccanica per il secondo anno di apprendistato, ossia 20.652,19 (10,75 euro l’ora per 1920 ore annue), è possibile calcolare la retribuzione spettante all’apprendista sottraendo all’orario di lavoro totale le ore di lezione frontale e calcolando la retribuzione delle ore di formazione in azienda così come chiede il decreto del 12 ottobre 2015: anche in questo caso, infatti, vale la regola del 10% dello stipendio che spetta all’apprendista. Il risultato è che la retribuzione annua del primo anno corrisponde a 13.021,20 euro, mentre la retribuzione totale annua del secondo anno corrisponde a 14.446,80 euro.

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

Ripartizione oraria e relativa retribuzione dell’apprendista di terzo livello dal primo al secondo anno di contratto e dal primo al secondo anno di laurea magistrale in ingegneria meccanica

CCNL
Metalmeccanici
(valori retributivi anno 2015)

Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1920 - 600):
1320 ore annue

Ore di formazione in azienda:
240 ore annue

Ore di formazione (lezione frontale) all’università:
460 ore annue

Primo anno
(inquadramento: 2a categoria)

Retribuzione oraria: 9,69 euro

Retribuzione oraria: 0,96 euro

Non retribuite

Secondo anno
(inquadramento: 3a categoria)

Retribuzione oraria: 10,75 euro

Retribuzione oraria: 1,07 euro

Non retribuite

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

**RETRIBUZIONE
TOTALE ANNUA
PRIMO ANNO:
13.021,20 euro
(1.001,63 su 13
mensilità)
RETRIBUZIONE
TOTALE ANNUA
SECONDO ANNO:
14.446,80 euro
(1.111,29 su 13
mensilità)**

Più in generale l’accordo interconfederale consente già ora la piena applicazione pratica della nuova disciplina dell’apprendistato che, come visto, diventa piuttosto vantaggioso per le aziende. In attesa di sciogliere alcuni dubbi che riguardano l’orario di lavoro (specie per apprendisti under 16) e il ruolo delle Regioni (che dovranno legiferare per adottare la nuova disciplina se non

vogliono l’applicazione *tout-court*, in via sussidiaria, di quella nazionale), le parti sociali si sono mostrate piuttosto rapide e coese nel giungere ad un accordo che segna, sul piano delle relazioni industriali, la condivisione di un cammino comune verso la realizzazione di un sistema duale che rilancerebbe l’industria italiana e l’occupazione giovanile.

Alfonso Balsamo

PhD in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@Alfonso_Balsamo](https://twitter.com/Alfonso_Balsamo)

Apprendistato “duale”. Prime valutazioni sull’accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione

Scarica il **PDF** 