

Il 19 e successivamente il 26 luglio scorsi sono stati siglati due accordi interconfederali in materia di apprendistato di primo e terzo livello. Il **primo**, firmato da **Confservizi** e da CGIL, CISL e UIL, si applica alla categoria dei servizi a rilevanza industriale (ad es. acqua, gas, energia, igiene ambientale e trasporti locali). Il **secondo**, vedendo come parti contraenti le medesime organizzazioni sindacali e **AGCI, Confcooperative** e **Legacoop**, trova il suo bacino d'utenza nelle cooperative. Il contenuto dei due accordi è, di fatto, il medesimo e riprende il **precedente accordo del 18 maggio 2016 sottoscritto** da Confindustria.

La ratio di un intervento a livello interconfederale sul tema è da ricercare nella volontà di favorire il più possibile il ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, al fine di perseguire l'obiettivo dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, come precisano le Parti stesse e come richiede la natura di strumento di integrazione scuola-lavoro propria dell'apprendistato.

La possibilità di disciplinare alcuni aspetti della materia è data dallo stesso d.lgs. n. 81/2015 che, al comma 5 dell'art. 42, rimette la disciplina generale del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali. In particolare, il nodo principale rimandato alle Parti Sociali è quello della **retribuzione**. La disposizione normativa nazionale, infatti, individua due criteri alternativi: il sotto-inquadramento del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello a cui è finalizzato il contratto; la percentualizzazione della retribuzione in proporzione all'anzianità di servizio.

Proprio sul tema retribuzione si sono concentrati maggiormente gli accordi interconfederali in commento, non tralasciando di precisare, però, che per tutti gli aspetti rimandati dal decreto legislativo n. 81/2015 alla contrattazione collettiva, qualora il contratto di categoria non sia ancora intervenuto, si applicherà la disciplina dell'apprendistato professionalizzante definita dagli stessi contratti collettivi nazionali di categoria e che la disciplina convenuta in sede di accordo interconfederale è da considerarsi vigente soltanto finché in materia non sarà intervenuta la contrattazione collettiva nazionale. L'accordo si pronuncia anche in materia di prolungamento del periodo di apprendistato. Le parti si sono premurate di specificare, infatti, che questa possibilità è sempre ammessa in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni.

In materia di retribuzione dell'apprendista di primo livello - ossia di chi debba conseguire tramite apprendistato la qualifica o il diploma leFP, il diploma di scuola superiore e il certificato IFTS - **le Parti in entrambi gli accordi hanno convenuto, innanzitutto, che il livello di inquadramento, ai fini retributivi, deve essere coerente con il percorso formativo individuale per lui delineato dal datore di lavoro.** In altri termini, l'apprendista non può essere inquadrato ad un livello inferiore non corrispondente alle mansioni che concretamente andrà a svolgere nel corso del suo apprendistato.

In secondo luogo, le parti contraenti degli accordi scelgono come criterio per la determinazione della retribuzione per le ore di prestazione lavorativa svolte in azienda quello della percentualizzazione rispetto al livello di inquadramento. In particolare, per il primo anno la retribuzione dell'apprendista non deve essere inferiore al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento; per il secondo anno non deve essere inferiore al 55 %; per il terzo anno non inferiore al 65%; per il quarto anno la soglia minima è quella del 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento.

È, però, dalla tabella allegata agli accordi che si evince che la retribuzione è commisurata al percorso formativo e non agli anni di anzianità di servizio. Questa, infatti, evidenzia come a ciascun anno di apprendistato corrispondono determinati anni scolastici o di formazione (sul punto si veda anche A. Balsamo - [Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione](#)). **Pertanto, se l'apprendista inizia la propria prestazione di lavoro in azienda mentre frequenta il quinto anno di liceo, la sua retribuzione non dovrà essere inferiore al 70% di quella spettante per il livello di inquadramento, proprio perché ha raggiunto un certo grado di formazione grazie al percorso scolastico, a prescindere dal fatto che sia il primo anno in apprendistato.**

Per quanto riguarda la retribuzione delle ore di formazione, resta fermo quanto affermato dal comma 7 dell'art. 43 del d. lgs. 81/2015: il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo per le ore di formazione esterna svolte presso l'istituzione formativa, mentre

è obbligato a corrispondere il 10% della retribuzione per le ore di formazione interna svolte in azienda. Gli accordi poi precisano che la formazione deve comprendere anche la materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la disciplina lavoristica di riferimento, sia per l'apprendistato di primo tipo che di terzo tipo, che tra poco verrà esaminato

Volendo mettere in ordine la disciplina retributiva del contratto di apprendistato di primo livello si può così riassumere: il datore di lavoro è tenuto a retribuire la prestazione lavorativa svolta dall'apprendista in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, facendo riferimento però non all'anzianità di servizio, ma all'anno scolastico frequentato dal giovane. Il datore di lavoro è poi tenuto a retribuire le ore di formazione svolte in azienda in misura pari al 10% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento. Il datore di lavoro è invece esonerato dall'obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa.

Anche gli aspetti retributivi del contratto di apprendistato di terzo tipo, ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca, sono oggetto degli accordi in commento. È opportuno premettere che anche in questo caso all'apprendista, ai fini retributivi, deve essere attribuito un livello di inquadramento coerente con il percorso formativo. Tuttavia, **per questa fattispecie, il criterio per stabilire la retribuzione cambia e diventa quello del sotto-inquadramento.** In particolare, le Parti dell'accordo effettuano una distinzione sulla base della durata del percorso che – si ricorda – non può essere superiore a 36 mesi. I percorsi di apprendistato di durata superiore all'anno vanno scissi in due metà: per la prima, l'apprendista va inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale e sulla base del livello iniziale di inquadramento verrà stabilita la retribuzione; per la seconda metà, l'apprendista va inquadrato un livello sotto quello di destinazione finale.

Per i percorsi di durata non superiore all'anno, l'apprendista va inquadrato un livello sotto quello di destinazione finale.

Anche in questo caso vale l'esonero dall'obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa e l'obbligo di corrispondere il 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione svolte in azienda, rendendo così particolarmente vantaggioso il sistema retributivo per i datori di lavoro, i quali si trovano a dover

retribuire soltanto le ore di lavoro effettivamente svolte e, solo in minima parte, le ore di formazione.

In attesa che i contratti collettivi che si occupino della materia, la disciplina dell'apprendistato di primo e terzo livello è stata resa fruibile e vantaggiosa per le aziende grazie alle intese interconfederali, al fine di avviarsi il prima possibile verso l'obiettivo dell'incremento dell'occupazione giovanile e della realizzazione del sistema duale di integrazione scuola-lavoro.

Alessia Battaglia

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@_alebattaglia](#)

Scarica il **PDF** 