

Il 19 ottobre 2016 tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL è stato siglato un [accordo](#), in materia di apprendistato di primo e di terzo livello.

L'intitolazione del documento come mero [accordo](#) e la mancata individuazione in premessa del contratto collettivo di riferimento inducono riflessioni circa il campo di applicazione dell'intesa, ovvero se si tratti o meno di un accordo intersettoriale e, come tale, destinato a coprire anche le imprese che applicano anche gli altri contratti collettivi del sistema Confcommercio. Ciò che induce a propendere per l'inquadramento dell'intesa come accordo di settore è il fatto che nel testo si richiami, ancorché in un solo passaggio, il CCNL Terziario e che le Parti firmatarie dal lato sindacale siano le associazioni di categoria e non le confederazioni.

L'accordo in commento, dunque, nel disciplinare le tipologie di apprendistato più proiettate alla realizzazione di un sistema duale scuola-lavoro, recepisce quanto previsto nel D.Lgs 81/2015 ed integra la disciplina normativa del vigente [CCNL Terziario, distribuzione e servizi del 30 marzo 2015](#).

Guardando alla fonte che permette alla contrattazione collettiva nazionale di intervenire in materia, è l'articolo 42, comma 5 del D.Lgs 81/2015. In linea con quanto previsto dall'art. 41, comma 3 del testo legislativo, **le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato come strumento di incontro tra l'ambiente scolastico e quello professionale**. La finalità perseguita dalla disciplina nazionale, in particolare con la previsione dell'apprendistato di primo e terzo livello, infatti, è quella di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani che abbiano già acquisito le competenze utili al termine di un percorso che affianca all'attività formativa quella lavorativa vera e propria.

Per quanto attiene alle disposizioni richiamate dal CCNL del settore Terziario, dapprima è evocata la normativa nazionale, nello specifico gli artt. 43, comma 6 e 45, comma 2 del decreto legislativo, i quali disciplinano le modalità con cui deve essere impartita la formazione rispettivamente nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e in quello di alta formazione e ricerca

e successivamente gli artt. 43, comma 7 e 45, comma 3, in tema di retribuzione delle ore dedicate alla formazione.

I datori di lavoro intenzionati a sottoscrivere un contratto di apprendistato di primo o di terzo livello, infatti, sono tenuti a sottoscrivere un Protocollo d'intesa con l'Istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca e un Piano formativo individuale che indichi dettagliatamente le ore di formazione interne ed esterne all'azienda e l'ammontare della relativa retribuzione. Sulla scorta dell'articolo 46, comma 1 del Decreto, i documenti devono essere redatti nel rispetto degli standard formativi contenuti nel D.M. del 12 ottobre 2015 o nelle norme regionali emanate *ad hoc*.

Fermo restando le precedenti disposizioni e le relative implicazioni, l'accordo in commento si concentra sulla retribuzione dovuta all'apprendista. Relativamente alle ore di formazione rinvia alla norma di legge, la quale disciplina comunemente l'apprendistato di primo e di terzo livello, esonerando il datore di lavoro dall'obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'Istituzione formativa, mentre, per le ore di formazione interna all'azienda, riconosce un importo pari al 10 per cento di quanto gli sarebbe dovuto.

In riferimento alle ore lavorate (*“ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione”*) l'accordo prevede invece, un metodo di calcolo della retribuzione differente secondo la tipologia di apprendistato scelto.

Nell'ipotesi di apprendistato di primo livello, la retribuzione è ripartita diversamente in base all'anzianità contrattuale e l'importo è stabilito in misura percentuale rispetto a quello corrisposto ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

primo e secondo anno: 50%

terzo anno: 65%

eventuale quarto anno: 70%

Un'ulteriore specificazione è prevista per l'ipotesi in cui, al termine del periodo di

apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'apprendistato, infatti, ha la natura di contratto a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione, con la conseguenza per cui al termine del periodo formativo e in assenza di recesso delle parti, prosegue ordinariamente (art. 42, comma 4).

Nel caso di specie, le Parti Sociali hanno stabilito che per i primi 12 mesi, il lavoratore sarà inquadrato un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione per cui è stato svolto l'apprendistato. Una disposizione in tal senso, nel prevedere che il lavoratore per un certo periodo di tempo percepisca una retribuzione minore, favorisce la parte datoriale; d'altro canto, pare intenzionata ad orientare le scelte imprenditoriali verso la prosecuzione del rapporto tra l'ex apprendista e il datore di lavoro, questa volta, a maggior favore del primo.

Il CCNL si dedica poi agli apprendisti di alta formazione e ricerca ex art. 45, per i quali è preferita la tecnica del sotto-inquadramento anche ai fini retributivi. Si dispone, dunque, che per la prima metà del periodo di apprendistato, il lavoratore sia inquadrato due livelli inferiori rispetto alla sua destinazione finale, mentre, per la seconda metà, sia inquadrato un livello inferiore rispetto a quello finale.

Infine, la contrattazione collettiva richiama l'art. 43, comma 9 del D.Lgs 81/2015 attribuendo agli apprendisti di primo livello che abbiano concluso positivamente il percorso di formazione, la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante, purché la durata complessiva dei due periodi di apprendistato non ecceda la durata massima prevista per l'apprendistato di secondo livello dal [CCNL del settore Terziario del 30 marzo 2015](#).

In conclusione con l'accordo risulta evidente la necessità di ribadire la centralità del ruolo della contrattazione collettiva per diffondere un istituto - quale l'apprendistato - finalizzato ad agevolare la formazione e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. L'accordo colma, quindi, un vuoto e permette ad un settore fondamentale per l'economia italiana - come quello del Terziario - di dotarsi degli strumenti necessari per avviare percorsi di formazione in alternanza scuola-impresa.

Manuela Bocciolone

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@Manu_Bocciolone](#)

Scarica il **PDF** 