



**CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO**

## **Nota a commento dell'Accordo Confederale su Apprendistato artt. 43 e 45 del d.lgs 81/2015.**

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 al fine di favorire le transizioni scuola-lavoro, l'occupabilità giovanile, l'innalzamento dei livelli d'istruzione e formazione, lo sviluppo economico e la coesione sociale. Non a caso, in premessa, risultano chiare le volontà comuni di voler favorire un maggior ricorso all'apprendistato inteso come strumento di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani e di lotta all'abbandono scolastico.

L'accordo interconfederale fa riferimento agli articoli 43 e 45 del D. Lgs. 81/2015 e al Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015 con il quale si definiscono gli standard formativi dell'apprendistato, i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di primo e terzo livello e le differenti competenze, statali o regionali, in base al titolo di studio da conseguire.

L'intesa che è essenzialmente centrata sulla retribuzione della prestazione definita in forma percentuale per l'apprendistato di primo livello, ovvero, l'apprendistato collegato alla qualifica o al diploma professionale, al diploma di scuola superiore o al certificato di specializzazione tecnica, mentre per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello quindi al conseguimento di un titolo di ITS, laurea e dottorato, l'accordo interconfederale ricorre al regime del sotto-inquadramento.

L'accordo, che così come riportato nell'ultimo parte è definito "cedevole" rispetto a regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale, potrà ovviamente essere rivisto migliorando le condizioni di favore per lo studente-lavoratore.

Un passaggio importante dell'accordo e che rafforza l'idea di sostenere la valenza formativa del contratto di apprendistato risiede nel richiamo puntuale che l'inquadramento contrattuale del soggetto, al fine della determinazione della retribuzione di riferimento, deve essere coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015

Relativamente invece alla definizione del piano formativo individuale, del quale per

la sua attuazione risponde l'Istituzione Formativa di riferimento così come per la certificazione delle competenze acquisite, l'accordo chiarisce che lo stesso deve prevedere momenti di formazione specifici oltre che sui temi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche per la disciplina lavoristica di riferimento, ovvero legislazione del lavoro, contratto, diritti e tutele.

Come è noto il Contratto di apprendistato prevede che il percorso di formazione si svolga per una parte in condizione di "formazione interna", presso l'azienda, e un'altra, "formazione esterna" presso l'Istituzione Formativa. La durata di tali periodi è regolamentata, in ragione del percorso formativo e del titolo da conseguire sempre dal D.M. 12 ottobre 2015, art 5.

In ragione di quanto normato dagli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D.lgs 81/15 che prevedono una percentuale del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, formazione interna, l'accordo definisce che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno. La proposta confederale unitaria prevedeva invece, oltre alla generale loro "valorizzazione", la puntuale definizione che il 10% restava inteso come valore minimo invitando in tal modo le Parti ad adoperarsi, in sede di negoziazione nazionale di settore, per una definizione percentuale più alta.

La percentuale retributiva per tali ore di formazione in azienda è calcolata avendo a riferimento la retribuzione così come definita dall'inquadramento contrattuale di riferimento previsto dai diversi CCNL. Resta fermo, invece, l'esonero di obblighi retributivi per la formazione fuori dall'azienda.

**Relativamente al contratto di apprendistato di primo livello** l'accordo definisce 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 la retribuzione minima è del 45% rispetto alla retribuzione del relativo livello di inquadramento, al secondo anno il 55%, al terzo anno il 65% e al quarto anno il 70%. L'allegato al testo definisce per ciascun anno di apprendistato il collegamento specifico all'anno scolastico o formativo di riferimento. Ciò significa, ad esempio, 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.

E' sulla definizione puntuale delle percentuali di riferimento agli anni e quindi ai titoli che si sono registrate le maggiori difficoltà per siglare l'accordo.

La proposta unitaria confederale regolava in modo puntuale il valore delle retribuzioni al titolo e alla durata del percorso per conseguirlo come da tabella sottostante:

**diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore**

Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015	<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>80%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

**corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato**

Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015	<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>75%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al <b>80%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

**qualifica di istruzione e formazione professionale**

Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015	<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>60%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al <b>65%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	non inferiore al <b>70%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

**diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore**

Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015	<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>60%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al <b>65%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	non inferiore al <b>70%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Quarto anno</b>	non inferiore al <b>75%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

La proposta presentataci in prima istanza da Confindustria, redatta nella convinzione che all'apprendista non poteva essere riconosciuta una retribuzione oltre la quota part-time del 50%, racchiudeva in un'unica tabella le retribuzioni ripartite percentualmente in ragione della sola durata del contratto.

	<b>Retribuzione ore di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>35%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al <b>40%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	non inferiore al <b>45%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Quarto anno</b>	non inferiore al <b>50%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

La soluzione alla fine concordata, tra abbandoni di tavoli, riprese e diversi incontri risulta essere:

*"... 3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo":*

	<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>
<b>Primo anno</b>	non inferiore al <b>45%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al <b>55%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	non inferiore al <b>65%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Quarto anno</b>	non inferiore al <b>70%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

In sede di dichiarazione in accompagnamento alla nostra firma abbiamo dichiarato che pur apprezzando gli sforzi di convergenza la formulazione del comma 3 risulta ancora parziale in quanto non si esplicita che la quota del 10% per le ore di formazione in azienda è da ritenersi un valore minimo e che in relazione alla tabella delle retribuzioni per le prestazioni di lavoro in azienda la quota percentuale al primo anno risulta insoddisfacente.

**Per l'accordo sull'apprendistato di III livello** si è riusciti a passare da una prima proposta formulata da Confindustria che, indistintamente dalla durata del percorso proponeva un sotto-inquadramento di due livelli, alla condivisione della nostra proposta che invece distingue, in ragione del tempo necessario alla formazione. Per i percorsi di durata superiore all'anno, la prima metà del periodo di apprendistato l'inquadrato è di due livelli sotto quello di destinazione finale e per la seconda metà

del periodo di un livello. Diversamente per tutti i percorsi di durata non superiore all'anno vige un solo inquadramento con un livello sotto rispetto alla destinazione finale.

In merito all'accordo sottoscritto, fermo restando le dichiarazioni che hanno accompagnato la firma ufficiale, riteniamo di poter giudicare importante l'avvenuta firma comune da parte di CGIL, CISL e UIL in quanto segno di un'importante tenuta unitaria confederale per un altro pezzo sul tema più generale del lavoro. E' risultato determinante che fin dall'inizio della trattativa, compreso la fase di costruzione della nostra proposta unitaria, sia sempre stata dichiarata la volontà di non firmare intese separate. In tal senso l'accordo rafforza le importanti relazioni unitarie sugli innumerevoli temi del lavoro, della previdenza, delle relazioni sindacali e altro ...;

L'accordo di livello nazionale e d'intesa con il partner datoriale maggiormente rappresentativo nel Paese esalta la portata del protocollo tale da essere, da una parte un incentivo per altre simili intese e con le altre parti datoriali e dall'altra un presidio al fine di scongiurare pericolose derive negative per la tutela della figura studente-lavoratore;

Per una piena valorizzazione dell'apprendistato non basta ovviamente l'accordo nazionale firmato ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, che affida appunto ad accordi interconfederali la responsabilità di un'intesa su inquadramenti e retribuzioni. Ora occorre che i CCNL, a partire da qui, svolgano la loro parte che per quanto ci riguarda non potranno che migliorare i termini dell'accordo nazionale.

Roma 24 maggio '16