



ENDO-FAP
Ente Nazionale Don Orione
Formazione Aggiornamento Professionale

ACCORDO INTERCONFEDERALE
APPRENDISTATO
ARTT.43 E 45 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 (art.43 e 45 D.Lgs. 81/2015).

Nella consapevolezza che sia necessario promuovere e favorire il ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art.43) e all'apprendistato di alta formazione e ricerca (art.45), al fine di agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani e integrare sempre più il sistema formativo e lavorativo, le parti hanno convenuto che:

1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

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 stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al punto 2;

In riferimento alla **retribuzione** della prestazione di lavoro in azienda (per **l'apprendistato di primo livello**), l'Accordo stabilisce che:

- il primo anno essa sia non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
- il secondo anno essa sia non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
- il terzo anno essa sia non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
- il quarto anno essa sia non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

Lo schema è da leggersi mettendo al centro il percorso formativo e non gli anni di anzianità dell'apprendista in azienda. Ciascun anno di apprendistato è collegato ad uno specifico anno scolastico o formativo di riferimento.

Le Parti sono concordi nell'usare come modello 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 resta comunque

conveniente per le aziende, approssimandosi in tal modo al modello tedesco. Le disposizioni dell'accordo interconfederale, infatti, si collegano alle previsioni contenute al capo V del decreto legislativo n. 81/2015. Resta valido, 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.

Ciò determina che la percentuale retributiva per le ore formative in azienda sia rapportabile alla retribuzione complessiva stabilita per le ore di prestazione lavorativa in azienda.

La retribuzione per l'apprendista primo livello al primo anno di contratto è così inquadrabile:

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

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'**apprendista di terzo livello** sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno.

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno.

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Ciò vuol dire che l'accordo interconfederale conferma il regime di sottoinquadramento già previsto dalla riforma della tipologia contrattuale. Prendendo quale esempio il settore meccanico e un apprendistato di terzo livello, destinato al conseguimento della IV categoria e al titolo di laurea magistrale in ingegneria meccanica, si può stabilire approssimativamente la possibile retribuzione.

Servirà comunque una progettazione formativa caso per caso (vista anche l'autonomia delle università) per definire con esattezza il monte orario di formazione in azienda dello studente universitario.

L'Accordo inoltre stabilisce che, per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, i contratti di apprendistato di primo e terzo livello possano fare riferimento, ove non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dagli stessi. Ciò significa che le Parti ritengono cedevole l'accordo rispetto ad eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva in materia di apprendistato.

E' sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino un prolungamento del periodo di apprendistato (ipotesi l'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015).

SINTESI A CURA DELL'ENDO-FAP NAZIONALE

ENDO-FAP – Direzione Nazionale

**A cura del Centro Studi e
Progettazione (CSP)**

Via Cavour, 238 – 00184 ROMA