

Dagli standard formativi, al piano individuale: debutta il nuovo apprendistato «duale»
24.05.2016 - di G. Bocchieri

La sottoscrizione dell'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil dello scorso 18 maggio, risolve qualunque dubbio sull'integrale applicabilità della nuova disciplina dell'apprendistato duale, dopo l'approvazione del decreto di riordino delle forme contrattuali (Dlgs 81/2015) e l'emanazione del previsto Dm attuativo (Dm12 ottobre 2015), con cui sono stati definiti gli standard formativi, il monte ore massimo della formazione interna e esterna all'azienda e gli schemi di protocollo formativo e di piano formativo individuale necessari all'attivazione di contratti di apprendistato duale.

Disciplina retributiva

In particolare, superando la posizione di quanti ritenevano che le nuove disposizioni in materia di apprendistato duale non fossero attuabili in assenza di accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali, per le imprese aderenti a Confindustria sarà definitivamente applicabile la nuova disciplina retributiva dell'apprendista, che prevede ogni esonero retributivo del datore di lavoro per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa ed il riconoscimento di una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione svolte in azienda, salvo le diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Rimandando la disciplina di tutti gli altri temi di sua eventuale competenza a quella dell'apprendistato professionalizzante dei contratti collettivi nazionali, l'accordo interconfederale sostanzialmente si limita proprio alla disciplina della retribuzione dell'apprendista nel sistema duale.

Innanzitutto, in attuazione della facoltà riconosciuta agli accordi interconfederali e ai Ccnl di scegliere alternativamente tra il sotto inquadramento dell'apprendista fino a due livelli inferiori a quello corrispondente alle competenze da acquisire al termine del percorso e la possibilità di retribuirlo in maniera percentuale rispetto alla retribuzione prevista, l'intesa tra Confindustria e le parti sindacali opta per la seconda alternativa nell'apprendistato per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale e di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore, e per il sotto inquadramento nell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nello specifico, ai giovani dai 15 ai 25 anni che sottoscriveranno un contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, sarà riconosciuta al primo anno una retribuzione non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento rispetto al livello di inquadramento individuato, che sale al 55% per il secondo anno, fino ad arrivare al 65% nel terzo anno utile al conseguimento della qualifica, fino ad arrivare al 70% nel caso di contratto di durata quadriennale.

Alta formazione e ricerca

Invece, nel caso di attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni che intendano conseguire un diploma di tecnico superiore, la laurea, il dottorato di ricerca o lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, l'accordo prevede il sotto inquadramento dell'apprendista, proporzionato alla durata del contratto. In particolare, l'apprendista è inquadrato due livelli sotto quello da raggiungere al termine del percorso per la prima metà del periodo di apprendistato e di un livello sotto per la seconda metà del periodo di apprendistato, nel caso di durata superiore all'anno. Invece, per i percorsi di durata annuale, il sotto inquadramento è solo di un livello. Per entrambe le tipologie di apprendistato duale, l'accordo interconfederale precisa che la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento dovranno essere puntualmente comprese nel protocollo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro

(articolo 43, comma 6, e articolo 45, comma 2) e nel piano formativo individuale (Pfi), in cui saranno indicati altri importanti aspetti relativi alla formazione dell'apprendista: le competenze obiettivo, i titoli da conseguire, la durata della formazione, l'orario di lavoro, le competenze da acquisire, i criteri e le modalità di valutazione, le eventuali azioni di recupero. Inoltre, l'accordo ribadisce che le parti del contratto individuale possano sempre concordare il prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni (articolo 42, comma 5, lettera g), Dlgs 81/2015).

Informazione e comunicazione

Infine, sono previste azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato duale, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti a livello territoriale o di categoria.

Allegata all'intesa, la tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e gli anni dei percorsi di istruzione e formazione rappresenta graficamente la correlazione tra l'anno scolastico o formativo di riferimento e l'anno del contratto per determinare la percentuale retributiva spettante all'apprendista per la prestazione di lavoro in azienda. Tuttavia, il primo anno di attivazione del contratto, potrebbe non coincidere con il primo anno del percorso scolastico o formativo in quanto per la sottoscrizione del contratto di apprendistato è necessario aver compiuto almeno 15 anni (età in cui tendenzialmente si frequenta il secondo anno di istruzione secondaria superiore o del percorso di istruzione e formazione professionale regionale leFP). Per questa ragione, la tabella potrebbe non essere sufficientemente chiara per definire l'inquadramento retributivo degli apprendisti nel caso in cui la decorrenza del contratto di apprendistato duale non coincide con l'avvio del relativo percorso formativo.