

Apprendistato di alta formazione: dubbi applicativi e possibili soluzioni

di Alessia Battaglia e Matteo Colombo

Tag: #apprendistato #altaformazione

La ricostruzione delle fonti che regolano l'apprendistato, e in particolare dell'apprendistato di terzo livello o di alta formazione, è un'operazione che può risultare complessa, dato che è necessario rifarsi a quanto previsto in merito dalla norma nazionale, dalle regioni, e dalla contrattazione collettiva.

Un elemento a cui prestare attenzione è quello delle c.d. “percentuali” di conferma, riguardanti le aziende con più di 50 dipendenti che vogliono stipulare nuovi contratti d'apprendistato. Il d.lgs. 81/2015 al comma 8 dell'articolo 42 prevede infatti che la “*assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro*”. Da questo conteggio sono esclusi i rapporti d'apprendistato cessati durante il periodo di prova, per dimissioni dell'apprendista, o per licenziamento per giusta causa. Viene anche fatta salva la possibilità di individuare limiti diversi da parte della contrattazione collettiva nazionale.

A una prima lettura del comma, la norma nazionale non sembra riguardare in alcun modo le assunzioni con contratto d'apprendistato di terzo livello, in quanto viene specificato che i limiti sono da considerare solo nel caso di stipula di nuovi contratti d'apprendistato professionalizzante. La normativa regionale si occupa invece di stabilire gli standard formativi dei percorsi d'apprendistato, non occupandosi della tema in analisi e quindi le percentuali di conferma rimangono quelle stabilite dalla legge. Resta da considerare solo la contrattazione collettiva: la quale, come vedremo, opera però in modo eterogeneo, non limitandosi a variare le percentuali contenute nel dettato normativo.

Prendendo ad esempio alcuni dei CCNL consultabili su www.fareapprendistato.it, si notano differenze significative.

Nel CCNL [Metalmeccanica aziende industriali](#) e nel [CCNL Legno-arredamento aziende industriali](#) non vengono fornite ulteriori indicazioni in merito, lasciando quindi come unico criterio operativo quanto previsto dalla norma nazionale.

Invece, il **CCNL FEDERCULTURE** aumenta le soglie indicate dalla normativa nazionale: prevede infatti che, per nuove assunzioni con contratto d'apprendistato professionalizzante, nei 24 mesi precedenti (anziché 36) debbano essere stati confermati in servizio almeno il 40% (anziché il 20%) degli apprendisti.

Particolare attenzione merita il **CCNL Gomma plastica, aziende industriali**, che prevede invece che per la stipula di nuovi contratti d'apprendistato, nei 24 mesi precedenti dev'essere stato confermato il 30% degli apprendisti assunti. Da questo conto vengono esclusi i contratti d'apprendistato giunti a scadenza e non confermati fino a 4. Com'è facile notare, in questo caso si parla di nuove assunzioni in apprendistato, senza specificare "di secondo livello": le percentuali di conferma devono quindi essere prese in considerazione per la sottoscrizione di qualsiasi contratto d'apprendistato, e non solo nel caso in cui si scelga di stipulare un nuovo contratto d'apprendistato professionalizzante.

Anche il **CCNL Terziario CONFESERCENTI** amplia quanto previsto dalla norma nazionale anche agli apprendisti di primo e terzo livello, stabilendo che per la stipula di nuovi contratti d'apprendistato nei 36 mesi precedenti dev'essere stato confermato il 20% dei lavoratori con contratto d'apprendistato professionalizzante. In questo caso, bisogna far attenzione ad un ulteriore elemento di particolarità: il contratto collettivo specifica infatti che la percentuale di conferma prende in considerazione solo i contratti d'apprendistato di secondo livello.

Infine, il **CCNL Comunicazione – Piccole e medie imprese** prevede la necessaria conferma del 50% degli apprendisti negli ultimi 36 mesi, per l'assunzione di nuovi apprendisti, allargando il campo di applicazione per quanto riguarda le nuove assunzioni in apprendistato anche al primo e terzo livello, ma mantenendo il criterio previsto dalla legge per il calcolo della percentuale di conferma.

	CCNL Metalmeccanica – az. Industriali	CCNL Federculture	CCNL Gomma plastica	CCNL terziario Confesercenti	CCNL legno – arredamento	CCNL comunicazione - PMI
Percentuale di conferma	Come previsto dalla norma nazionale	40% nei 24 mesi precedenti (per assunzioni in apprendistato professionalizzante)	30% nei 24 mesi precedenti (per nuove assunzioni in apprendistato di qualsiasi livello)	20% di apprendisti di secondo livello nei 36 mesi precedenti (per nuove assunzioni in apprendistato di qualsiasi livello)	Come previsto dalla norma nazionale	50% nei 36 mesi precedenti (per nuove assunzioni in apprendistato di qualsiasi livello)

Emerge quindi che mentre alcuni contratti collettivi ripetono lo schema legislativo, agendo innalzando la percentuale di conferma o i mesi da tenere in considerazione, alcuni (come il CCNL Gomma plastica) stabiliscono che le clausole si applicano per nuovi assunzioni "in apprendistato", considerando cioè anche eventuali assunzioni di apprendisti di primo / terzo livello. Inoltre, altri contratti (come il CCNL Terziario) specificano che nel calcolo degli apprendisti confermati nei mesi precedenti vanno considerati solo i contratti d'apprendistato professionalizzante.

La contrattazione collettiva ha quindi recepito la delega agendo in modo difforme e disomogeneo, non solo introducendo – com’era prevedibile – nuovi limiti percentuali e temporali, in base alle caratteristiche dello specifico settore produttivo, ma anche variando il campo di applicazione della norma, andando a ricomprendere anche gli eventuali nuovi contratto d’apprendistato di primo e terzo livello, e cambiando i criteri del calcolo della percentuale degli apprendisti.

Tuttavia, nell’ipotesi in cui la contrattazione collettiva nulla disponga sui limiti alle assunzioni in apprendistato, si dovrà necessariamente applicare quanto previsto dalla normativa nazionale. Pertanto, per le assunzioni in apprendistato di alta formazione e ricerca, stando alla lettera della norma, non sarà da rispettare alcun vincolo quantitativo sulle precedenti stabilizzazioni.

È, però, da aggiungere una considerazione. L’apprendistato, oltre a essere un contratto particolarmente vantaggioso per le imprese, in ragione degli incentivi economici riconosciuti direttamente dalla normativa (sotto-inquadramento o percentualizzazione della retribuzione, esonero dall’obbligo retributivo della formazione esterna, percentualizzazione della retribuzione per le ore di formazione interna), gode di una **agevolazione contributiva strutturale**.

L’aliquota contributiva a carico del datore di lavoro oggi è pari al 13,61%, invece dell’ordinario 33%, come disposto dalla legge 296/2006 e dalle successive integrazioni alla stessa. Questo implica che il costo del lavoro, a fronte di un sostanzioso impegno formativo da parte dell’azienda, è notevolmente ridotto, grazie soprattutto all’intervento dello Stato che versa la restante “porzione” di contributi. Di conseguenza, anche di questo aspetto bisogna tenere conto quando si voglia procedere all’assunzione di più apprendisti di terzo livello, seppur non vi siano vincoli di conferme di precedenti contratti previsti dalla legge. Non è da escludere infatti che **più contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca che non proseguano a tempo indeterminato potrebbero configurare un abuso dell’istituto e, in particolare, una frode alla legge**.

Per non correre questo rischio è tuttavia sufficiente escludere un’assunzione di questo tipo quando si è certi, sin dall’inizio, di non poter procedere alla conferma a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato. La possibilità di applicare tale tipologia contrattuale è indubbia qualora, invece, al momento dell’assunzione, vi sia la **reale intenzione di procedere con la prosecuzione a tempo indeterminato ed è verosimile che al termine del periodo di apprendistato ve ne siano le condizioni**. Non vi sono dunque ostacoli particolari all’assunzione di apprendisti di alta formazione e ricerca, purché la formazione effettuata sia effettiva, completa e coerente con i singoli percorsi di ricerca degli apprendisti.

Alessia Battaglia

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 [@_alebattaglia](https://twitter.com/_alebattaglia)

Matteo Colombo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 [@colombo_mat](https://twitter.com/colombo_mat)