

Apprendistato duale – Accordo interconfederale 18 maggio 2016

8 Giugno 2016

Il 18 maggio scorso è stato siglato da [Confindustria](#), [CGIL](#), [CISL](#) e [UIL](#), l'Accordo interconfederale sull'apprendistato di primo livello (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e terzo livello (apprendistato di alta formazione e di ricerca).

L'accordo, finalizzato all'attuazione del c.d. "sistema duale" imperniato sull'alternanza scuola-lavoro, è comunque cedevole rispetto ad eventuali previsioni della contrattazione collettiva nazionale sulla materia.

Nel richiamare le relative disposizioni del D.lgs. n. 81/2015 e del DM 12 ottobre 2015, l'intesa è incentrata sul trattamento retributivo dell'apprendista:

- per l'**apprendistato di primo livello**, viene stabilito che all'apprendista deve essere attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale, coerente con il relativo percorso formativo e vengono definiti i livelli percentuali minimi di retribuzione per ciascun anno di durata del contratto, prendendo a riferimento l'anno scolastico/formativo di frequenza.

Per il primo anno di apprendistato, la retribuzione minima è pari al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento, per il secondo anno al 55%, per il terzo anno al 65%, per il quarto anno al 70%.

L'aliquota retributiva da applicare deve essere sempre individuata in associazione al percorso formativo.

- per l'**apprendistato di terzo livello** è confermato il trattamento retributivo con il regime del sottoinquadramento, in proporzione alla durata del contratto. Per i percorsi di durata superiore all'anno, la retribuzione corrisponde a quella di due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato e a quella di un livello sotto per la seconda metà del periodo di apprendistato. Per i percorsi di durata pari o inferiore all'anno, il sottoinquadramento è di un livello sotto quello di destinazione finale.

Per entrambe le tipologie di apprendistato, resta fermo l'esonero da ogni obbligo retributivo per la formazione svolta nell'istituzione formativa e il riconoscimento al lavoratore del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

L'intesa, inoltre, ribadisce la facoltà delle parti di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Viene quindi specificato che la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella inerente la disciplina lavoristica di riferimento dovranno essere comprese nel piano formativo

individuale, definito in sede di conclusione del contratto, nonché nel protocollo siglato tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa.

Nell'ipotesi in cui le forme di apprendistato in esame non siano state regolamentate dalla contrattazione collettiva nazionale, i ccnl, per tutti gli altri aspetti di relativa competenza, possono fare riferimento alla disciplina definita dagli stessi per l'apprendistato professionalizzante.

In allegato si rende disponibile l'Accordo interconfederale con la relativa nota esplicativa diramata da Confindustria.

[25020-nota Confindustria.pdf](#)[Apri](#)

[25020-Apprendistato -accordo interconfederale 18 05 2016.pdf](#)[Apri](#)