



Veneto: al via apprendistato di I e III livello per il settore artigiano

di Alessia Battaglia

Tag: #apprendistato #accordo #Veneto #artigianato

Con l'[Accordo Interconfederale Regionale](#) del 1 settembre 2016 il settore artigiano veneto viene a normare l'apprendistato di primo e terzo livello, rifacendosi alla normativa regionale in materia, contenuta nella [DGR n. 1050 del 29 giugno 2016](#) con cui la Regione Veneto ha recepito le indicazioni del Jobs Act. È infatti la Riforma del 2015 che, al comma 3 dell'art. 43 e al comma 4 dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015, rimanda a Regioni e Province autonome la disciplina di dettaglio dell'apprendistato di primo e terzo livello.

Le Parti sociali del settore artigiano del Veneto non sono state le prime a regolare l'apprendistato tramite accordo interconfederale regionale. Infatti, precedono [l'Accordo territoriale per l'implementazione del sistema duale nella provincia di Varese](#) e [l'Accordo interconfederale regionale](#) della Lombardia, entrambi relativi al solo apprendistato di I livello. Il primo ha aperto la strada agli altri accordi tra le Parti sociali in materia di apprendistato, il secondo risulta essere uno dei più tempestivi e dettagliati sulla materia.

Prima di procedere nell'analisi di dettaglio è bene ricordare che la fonte che ha permesso ad accordi interconfederali provinciali e regionali – come quelli appena citati - di disciplinare la materia è il comma 5 dell'art. 42 del d. lgs. 81/2015 che rimette la disciplina generale dell'apprendistato ai contratti collettivi nazionali e agli accordi interconfederali, senza specificare di quale Livello.

È opportuno, preliminarmente, sottolineare l'impostazione data dalle Parti sociali venete all'accordo. Questo si articola in una serie di disposizioni che riguardano la disciplina comune alle due forme di apprendistato per poi proseguire con quella propria di ciascun livello.

Da ciò emerge in modo chiaro la volontà delle Parti di disciplinare entrambi i livelli di apprendistato in modo il più possibile completo, proprio allo scopo di valorizzare questo strumento contrattuale nella sua globalità e porre rimedio alla scarsa diffusione che esso ha avuto in precedenza. Sempre in quest'ottica deve essere letta l'introduzione di una disciplina specifica sulla **previdenza complementare** a carico del datore di lavoro e delle disposizioni relative al **welfare** spettante agli apprendisti, aspetti che saranno esaminati a breve.

In apertura, le Parti si preoccupano di definire la sfera di applicazione dell'accordo, chiarendo che i soggetti destinatari sono le imprese artigiane e le PMI rappresentate dalle associazioni

datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, nonché le associazioni artigiane del Veneto e gli enti da loro promossi, purché aderiscano ad un'associazione regionale firmataria dell'accordo, e le strutture bilaterali dell'artigianato veneto derivanti da accordi collettivi a livello regionale.

Per quanto riguarda la disciplina comune ad entrambi i livelli, le Parti si attengono al dettato della delibera regionale, definendo lo status di studente e lavoratore proprio dell'apprendista che, in quanto tale, è tenuto all'osservanza dell'obbligo di frequenza dell'attività formativa interna ed esterna all'azienda. Si ripropone così la questione dell'attribuzione del doppio status di studente-lavoratore all'apprendista (su cui si veda A. Balsamo, [Apprendistato e alternanza: i nodi irrisolti della Guida Operativa del MIUR](#)) che però va subito ridimensionata guardando alla definizione legislativa dell'apprendistato, ossia un contratto di lavoro subordinato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani.

È bene sottolineare che, in materia di durata della formazione interna ed esterna, l'accordo rinvia alla dettagliata disciplina regionale, la quale effettua delle distinzioni di durata per entrambi i livelli basate principalmente sul titolo di studio da conseguire. Per l'apprendistato di I livello, infatti, il Veneto prevede un massimo di 990 ore di formazione che è pari al monte ore previsto per i percorsi a tempo pieno della IeFP, differenziando però tra apprendisti minorenni e maggiorenni.

Inoltre, le ore di formazione interne ed esterne all'azienda devono essere indicate all'interno del Piano Formativo Individuale, insieme alla durata e all'articolazione dell'orario di lavoro.

Le principali novità nella disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale riguardano la formazione in materia di salute e sicurezza, la retribuzione, la previdenza complementare e le prestazioni di welfare collettivo.

L'art. 9 dell'accordo precisa che l'azienda deve essere messa a conoscenza della formazione, sia generale che specifica, in materia di salute e sicurezza impartita dall'istituzione formativa. Tuttavia, si chiarisce che la formazione/informazione riguardante le caratteristiche dei macchinari e i materiali utilizzati è a carico dell'azienda e deve essere svolta nel periodo di formazione interna. Disciplinando una simile materia le Parti vengono a risolvere un punto particolarmente dibattuto e a cui l'accordo interconfederale regionale per l'apprendistato di primo livello nel settore artigiano stipulato dalle Parti sociali lombarde, per esempio, non faceva cenno.

Se gli accordi interconfederali di luglio prediligevano come metro per la corresponsione della retribuzione dell'apprendista gli anni di formazione, le Parti sociali venete si pongono nella posizione esattamente opposta, prediligendo il parametro degli anni di servizio. A parte gli aspetti relativi alla retribuzione delle ore di formazione esterna ed interna, i quali si mantengono in linea con le previsioni nazionali in materia (10% della retribuzione per le ore di formazione interna ed esonero dall'obbligo retributivo per le ore di formazione esterna), le Parti accolgono la libertà loro conferita dalla normativa regionale e provvedono a scegliere da sé il criterio retributivo e la progressione delle percentuali.

È, infatti, previsto che la retribuzione sia misurata in percentuali riferite alla retribuzione propria del livello di inquadramento finale, ma crescenti di anno in anno sulla base della permanenza in impresa, indipendentemente dalla progressione del percorso formativo extraziendale. Soltanto nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi annuali presso l'istituzione scolastica/formativa non vi sarà una crescita della percentuale, ma si manterrà quella dell'anno precedente anche nell'anno successivo. Le percentuali, poi, sono state **calibrate sull'apprendista minorenne**, tant'è che le Parti provvedono a precisare che, a partire dal mese

successivo al compimento del 18° anno di età, il trattamento economico dell'apprendista sarà maggiorato di 5 punti percentuali.

PROGRESSIONE RETRIBUZIONE APPRENDISTA I LIVELLO		
Anno di inserimento	Apprendista minorenni %	Apprendista maggiorenne %
Primo	51	56
Secondo	56	61
Terzo	65	70
Quarto	75	80

Novità nell'ambito dei contratti di apprendistato, introdotta dal Veneto sia per gli apprendisti di primo che di terzo livello, è l'inserimento dell'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla previdenza complementare dell'apprendista, versando ogni anno un importo di 250 euro ad un Fondo negoziale di previdenza complementare dell'artigiano, in modo da tutelare il più possibile l'apprendista anche ai fini contributivi.

Sempre nell'ottica di una maggiore tutela va letta l'ulteriore ed inedita - almeno per gli apprendisti - possibilità riconosciuta al giovane di richiedere, tramite gli sportelli Ebav, prima del termine di ogni anno di apprendistato una prestazione di **welfare** pari a 400 euro (dopo il primo anno), 500 euro (dopo il secondo), 600 euro (dopo il terzo). Tali importi saranno maggiorati di una percentuale rispettivamente del 40% dopo il primo anno, del 45% dopo il secondo anno e del 50% dopo il terzo anno in relazione al rendimento scolastico, sulla base dei risultati di apprendimento e di impegno conseguiti nella formazione esterna all'azienda.

Passando alle previsioni in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca, si nota come sussistano nell'intesa poche variazioni.

Oltre a ribadire i limiti di età e di durata già inquadrati dalla disciplina nazionale, le Parti firmatarie si concentrano sul tema della retribuzione, accogliendo anche in questo caso il sistema dell'aumento della percentuale in base alla permanenza in impresa, come mostrato nella Tabella sottostante.


PROGRESSIONE RETRIBUZIONE APPRENDISTA III LIVELLO	
Anno di inserimento	Percentuale retribuzione %
Primo	80
Secondo	85
Terzo	90
Quarto	92

Anche per questa tipologia di apprendistato il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere alla previdenza complementare per il medesimo importo annuo del primo livello, nonché l'obbligo di corrispondere prestazioni di welfare qualora l'apprendista lo richieda. In quest'ultimo caso, tuttavia, gli importi cambiano: 330 euro dopo il primo anno, 440 euro dopo il secondo anno, 550 euro dopo il terzo anno.

L'intento che emerge è, quindi, quello di rendere lo strumento dell'apprendistato concretamente fruibile dalle imprese, sia attraverso una disciplina legislativa regionale dettagliata, sia attraverso un accordo tra le Parti sociali che incentiva il suo utilizzo, prevedendo parametri retributivi favorevoli al datore di lavoro, ma al contempo tutelando l'apprendista attraverso l'introduzione di strumenti di previdenza complementare.

Alessia Battaglia

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

 *@_alebattaglia*