



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Stipendio contratto di apprendistato

Autore: Redazione | 30/10/2019



L'apprendistato permette al datore di lavoro di corrispondere all'apprendista uno stipendio inferiore a quello di un dipendente dello stesso livello di inquadramento.

Si sente spesso dire che con il contratto di apprendistato il datore di lavoro

risparmia rispetto ad assumere un lavoratore ordinario con contratto di lavoro subordinato. Questa affermazione è vera. Questa tipologia contrattuale, infatti, non essendo un contratto di lavoro puro ma un contratto in cui è presente l'elemento lavorativo ed anche l'elemento formativo, consente al datore di lavoro di pagare al lavoratore uno **stipendio** più basso se assunto con **contratto di apprendistato**.

Il fondamento del minore reddito è semplice. L'apprendista, teoricamente, passa una parte del tempo a lavorare ed una parte del tempo a formarsi per imparare il mestiere. Ne consegue che può dirsi ragionevole corrispondergli una retribuzione inferiore perchè, almeno in teoria, la sua produttività sul lavoro è più bassa del lavoratore standard visto che impiega una parte dell'orario di lavoro ad imparare.

Cos'è il contratto di apprendistato?

Nella tradizione delle botteghe artigianali italiane, c'è stata sempre, sin dai tempi più antichi, la figura del ragazzo o garzone di bottega ossia del giovane che veniva avviato dalla famiglia ad imparare un mestiere presso un artigiano o un professionista esperto. Sicuramente, il giovane **apprendista** doveva sostenere, all'inizio, un periodo duro, la cosiddetta **gavetta**, ma la prospettiva era quella di avere poi un mestiere e magari di ereditare l'**attività già avviata** del suo maestro.

Nell'attuale ordinamento italiano, un contratto che rievoca questa figura è l'**apprendistato** ossia quello che la legge **[1]** definisce un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il **contratto di apprendistato**, attualmente, si articola nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'**apprendistato per la qualifica** e il **diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca realizzano in modo organico, in un sistema che viene detto duale, la formazione ed il lavoro, con riferimento ad una serie di titoli di

istruzione e formazione e ad alcune qualificazioni professionali previste dalla legge.

La forma più diffusa ed utilizzata è quella dell'**apprendistato professionalizzante**, ossia, il contratto che viene proposto spesso ai giovani con meno di 29 anni per apprendere un determinato mestiere.

Contratto di apprendistato: come si stipula?

Il **contratto di apprendistato** deve essere stipulato dal datore di lavoro e dall'apprendista in forma scritta ai fini della **prova**.

Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il **piano formativo individuale** che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla **contrattazione collettiva** o dagli **enti bilaterali** costituiti dalle associazioni degli imprenditori e dalle organizzazioni sindacali.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il **diploma di istruzione secondaria superiore** e il **certificato di specializzazione** tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale deve essere predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il contratto di apprendistato dura, come minimo, sei mesi e durante la sua durata l'apprendista è tutelato contro il licenziamento illegittimo al pari di un lavoratore standard.

Al termine del **periodo di apprendistato** le parti possono recedere dal contratto, dando all'altra parte un preavviso che decorre dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, al termine del periodo di apprendistato il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per il resto, la legge non dice molto di più in quanto la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali oppure ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Quando si vuole dare vita ad un contratto di

apprendistato è, dunque, importante, oltre che consultare le norme di legge, verificare anche cosa prevedono in materia i **Ccnl** del settore in cui opera l'azienda.

Stipendio contratto di apprendistato

Come abbiamo detto in premessa, il contratto di apprendistato viene spesso usato anche perchè consente al datore di lavoro di **ridurre il costo del personale**.

Un apprendista, infatti, costa molto meno di un lavoratore standard a parità di mansioni e di **livello di inquadramento contrattuale**. Questa riduzione del costo del lavoro deriva, in parte, da una agevolazione sui contributi previdenziali da pagare all'Inps che, per l'apprendista, sono molto più bassi del lavoratore ordinario.

Inoltre, la legge prevede la possibilità di **inquadrare il lavoratore** fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del **contratto collettivo nazionale di lavoro** ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Tizio viene assunto come apprendista per conseguire il IV livello del Ccnl. Egli può essere, seguendo le modalità e le regole previste dal Ccnl stesso, inquadrato inizialmente al VI livello, ossia, fino a due livelli più bassi di quello che l'apprendista mira a conseguire al termine del periodo di apprendistato.

Da questo deriva un evidente risparmio sul costo della **retribuzione** da erogare al dipendente che non sarà quella prevista dal Ccnl per il IV livello bensì quella prevista per il VI livello e, dunque, inferiore.

Si consiglia, sotto questo profilo, di leggere sempre attentamente cosa prevedono i Ccnl. Molti contratti collettivi prevedono, infatti, un graduale **aumento dell'inquadramento contrattuale** dell'apprendista al passare del tempo prevedendo, ad esempio, che Tizio possa essere inquadrato all'inizio al VI livello, dopo un certo numero di mesi al V livello e dopo un altro step al IV livello.

Si presume, infatti, che man mano che lavora l'apprendista apprende il mestiere e

raggiunge, dunque, un livello più alto.

Apprendistato professionalizzante: come funziona?

Vediamo ora **chi può essere assunto come apprendista**. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Si può **accedere all'apprendistato** professionalizzante anche a diciassette anni se si è in possesso di una qualifica professionale.

Le parti devono indicare nel contratto la **qualificazione professionale** al cui conseguimento è finalizzato il contratto, sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale presenti nei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ad esempio, si può scrivere nel contratto di apprendistato che lo stesso è finalizzato a conseguire la **qualifica professionale** di segretaria di concetto di cui al III livello del Ccnl studi professionali.

Come abbiamo già accennato, ci sono alcuni elementi immancabili in un contratto di apprendistato, ossia:

- il piano formativo individuale: questo documento deve essere allegato direttamente al contratto di apprendistato e deve indicare le modalità con cui verrà erogata all'apprendista la formazione professionale che è parte integrante del rapporto di lavoro dell'apprendista;
- il **tutor aziendale**: deve essere identificato nel contratto di apprendistato un dipendente della società che farà da tutor all'apprendista e seguirà il suo percorso formativo.

La **formazione dell'apprendista** non si svolge solo in azienda. La legge prevede, infatti, che la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla

acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio.

Su questo aspetto, le Regioni e le Province giocano un ruolo fondamentale integrando la **formazione aziendale degli apprendisti**.

Contratto di apprendistato: quali rischi?

Accade spesso che aziende e cittadini non utilizzano gli strumenti messi a disposizione dalle leggi in maniera corretta. Nel'ambito dell'apprendistato, in particolare, visto che questa tipologia di contratto di lavoro garantisce dei costi molto inferiori rispetto ad un dipendente standard, succede spesso che le aziende assumono gli apprendisti ma, nel reale svolgimento del rapporto, l'apprendista è messo a lavorare al pari degli altri dipendenti senza che si svolga realmente alcuna attività di formazione.

In questi casi, l'azienda deve stare attenta poichè, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la **contribuzione versata** e quella dovuta con riferimento al livello di **inquadramento contrattuale** superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.

Oltre a questa sanzione verso l'Inps, l'apprendista potrebbe **impugnare il contratto di apprendistato** e chiedere al giudice di essere riconosciuto un lavoratore subordinato sin dall'inizio del rapporto con tutte le differenze retributive del caso.

Note

[1] Art. 41 e ss. D. Lgs. 81/2015.