

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Apprendistato e dinamiche retributive

## Una ricerca nel settore metalmeccanico

**Chiara Altilio, Michele Dalla Sega, Massimiliano De Falco**

*Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena*

**Working Paper n. 16/2022**

## ABSTRACT

La presente analisi si sviluppa sui cinque CCNL maggiormente applicati nel macrosettore contrattuale CNEL “meccanici” (C), al fine di verificare se e come il trattamento economico degli apprendisti, nei sistemi contrattuali considerati, si differenzi da quello dei colleghi assunti con altre formule contrattuali. In particolare, la ricerca intende indagare le modalità di sviluppo e le implicazioni pratiche della scelta del metodo di determinazione dei minimi tabellari, fra il meccanismo della c.d. percentualizzazione e quello del c.d. sottoinquadramento. Per una visione complessiva, si approfondiranno anche le ulteriori voci latamente ricollegate alla retribuzione, ivi comprese le misure di welfare aziendale, che, alla luce degli ultimi rinnovi contrattuali, rivestono una importanza crescente.

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il contratto di apprendistato nasce con la doppia finalità formativa e occupazionale dei giovani.
- La retribuzione dell'apprendista segue alternativamente il meccanismo del c.d. sottoinquadramento, ovvero quello della c.d. percentualizzazione.
- Nei CCNL analizzati prevale il sistema della percentualizzazione, che penalizza gli apprendisti sul piano della determinazione dei minimi tabellari.
- Le misure di welfare aziendale, essendo applicate indistintamente a tutti i lavoratori, colmano, almeno in parte, il *gap* retributivo degli apprendisti.
- Attraverso tali meccanismi di apparente bilanciamento, il rischio è che passi in secondo piano l'anima formativa del contratto di apprendistato.

## IL MESSAGGIO

Nei recenti rinnovi dei principali CCNL del settore metalmeccanico, per quanto concerne il trattamento retributivo minimo degli apprendisti, la scelta di optare per il meccanismo della c.d. percentualizzazione, rispetto al sistema del c.d. sottoinquadramento, pare avere importanti conseguenze sulle dinamiche retributive dell'apprendista. Si avverte, infatti, una doppia tendenza: da una parte, le parti sembrerebbero andare verso la riduzione dei minimi tabellari del lavoratore assunto con contratto di apprendistato, dall'altra, sembrerebbero tentare di compensare il *gap* retributivo attraverso l'erogazione delle misure di welfare aziendale introdotte, in via generalizzata, a livello nazionale. Se l'intenzione delle parti sociali fosse davvero quella di bilanciare la riduzione della retribuzione dell'apprendista con l'estensione dei *benefit* dotati di importanti ricadute economiche, il rischio sarebbe quello di assottigliare, ancora una volta, la doppia finalità (formativa e occupazionale) dell'istituto, in favore della mera riduzione del costo del lavoro. Quantomeno sulla carta, infatti, un ruolo di primaria importanza dovrebbe essere ricoperto dalla formazione (da valorizzare sia sul piano qualitativo, sia su quello quantitativo), per vincere l'eterna sfida dell'apprendistato, quale strumento di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

# Indice

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>5</b>
1.1. Premessa e quadro teorico di riferimento .....	5
1.2. Metodologia .....	6
<b>2. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica).....</b>	<b>8</b>
2.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo.....	8
2.2. Le misure di welfare .....	11
2.3. Ulteriori elementi della retribuzione .....	13
2.3.1. Premio di risultato .....	13
2.3.2. Scatti di anzianità .....	14
2.3.3. Tredicesima .....	14
<b>3. CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Unionmeccanica Confapi).....</b>	<b>14</b>
3.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo.....	14
3.2. Le misure di welfare .....	16
3.3. Ulteriori elementi della retribuzione .....	17
3.3.1. Premio di risultato .....	17
3.3.2. Scatti di anzianità .....	17
3.3.3. Tredicesima .....	17
<b>4. CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Confimi) .....</b>	<b>18</b>
4.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo.....	18
4.2. Misure di welfare .....	21
4.2.1. Previdenza complementare .....	21
4.2.2. Assistenza sanitaria integrativa .....	22
4.2.3. Flexible benefits .....	22
4.3. Ulteriori elementi della retribuzione .....	22

<b>5. CCNL addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche (AGCI Produzione e lavoro)</b> .....	<b>22</b>
5.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo.....	23
5.2. Misure di welfare .....	24
5.2.1. Previdenza complementare .....	24
5.2.2. Assistenza sanitaria integrativa .....	25
5.2.3. Flexible benefits .....	25
5.3. Ulteriori elementi della retribuzione .....	25
5.3.1. Premio di risultato e Tredicesima .....	25
5.3.2. Scatti di anzianità .....	25
<b>6. CCNL meccanica artigianato (Confartigianato)</b> .....	<b>25</b>
6.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo.....	26
6.2. Misure di welfare .....	28
6.2.1. Previdenza complementare .....	29
6.2.2. Assistenza sanitaria integrativa .....	29
6.3. Ulteriori elementi della retribuzione .....	29
<b>7. Brevi considerazioni conclusive</b> .....	<b>29</b>

# 1. Introduzione

## 1.1. Premessa e quadro teorico di riferimento

In questo Working Paper, ci si è proposti di indagare il trattamento economico dell'apprendista da una prospettiva di *Diritto delle Relazioni Industriali* <sup>(1)</sup>, nell'ambito di uno specifico contesto di riferimento, individuato nel settore metalmeccanico.

L'esigenza di trattare l'argomento da una simile angolazione è nata dalla eterna sfida del difficile bilanciamento tra anima formativa e occupazionale del contratto di apprendistato. Invero, la realtà dei fatti restituisce la consapevolezza di come, nella maggior parte dei casi, prevalga la seconda intenzione, allorché «i contratti a finalità formativa s[on]o sovente utilizzati per abbassare il costo del lavoro, a livelli di produttività non necessariamente inferiori, grazie ai ridotti salari di ingresso [per i giovani] e al riconoscimento di generosi incentivi economici» <sup>(2)</sup>.

La questione retributiva riveste, dunque, un rilievo specifico, per comprendere le peculiarità di questa fattispecie contrattuale nelle diverse forme entro le quali essa si sviluppa, soprattutto alla luce delle più recenti evoluzioni normative <sup>(3)</sup>. In particolare, l'attuale disciplina prevede due distinte (e alternative) formule per la determinazione del trattamento economico dell'apprendista: da un lato, si riconosce la regola della c.d. percentualizzazione, secondo cui il salario di ingresso del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è parametrato, in funzione di una data percentuale (soggetta a progressivo aumento in base a quanto previsto dal CCNL), sul salario del collega di pari livello di inquadramento, ma assunto con altra tipologia contrattuale; dall'altro lato, invece, il parallelo sistema del c.d. sottoinquadramento dispone la collocazione (ai fini del trattamento retributivo) dell'apprendista sino a due livelli inferiori a quello di destinazione, di modo da raggiungere, nel corso del periodo di apprendistato, la retribuzione spettante.

Dinanzi a siffatta duplice dinamica, lo scopo di questo Working Paper è quello di comprendere quali siano le conseguenze e le implicazioni della scelta di una delle due opzioni. L'occasione di riflessione è rappresentata anche dalla verifica di eventuali ulteriori voci contrattuali con ricaduta economica <sup>(4)</sup>, che travalicano la mera erogazione monetaria e che arrivano a ricomprendere le più ampie misure del welfare contrattuale.

---

<sup>(1)</sup> In argomento v. almeno L. SPAGNUOLO VIGORITA, *La rivista "Diritto delle relazioni industriali"*, in *DRI*, 1991, n. 1, p. 3 ss. e, adesivamente, M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2016, p. 33 ss.

<sup>(2)</sup> Così, G. IMPELLIZZIERI, *Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2021, n. 3, p. 750. Sul punto, v. ampio L. ZOPPOLI, *I contratti di formazione e lavoro da strumento pseudo-formativo a tecnica "debole" di governo della precarietà*, in AA.VV., *Studi in onore di Pietro Rescigno*, Giuffrè, 1998, vol. IV, p. 823 ss.

<sup>(3)</sup> Su cui, cfr. D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, p. 247 ss.; M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro – Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, p. 306 ss.; V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 739 ss.

<sup>(4)</sup> Sul processo di arricchimento della struttura retributiva, v. su tutti T. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2016, n. 297. Sulla definizione di welfare contrattuale, v. invece E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti e operatori*, ADAPT University Press, 2018, p. 3 ss.

## 1.2. Metodologia

Al fine di sviluppare questa analisi, sono stati selezionati i cinque Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) maggiormente applicati nel macrosettore contrattuale CNEL “meccanici” (C), che, secondo gli ultimi dati del flusso Uniemens, trovano applicazione complessivamente per 217.960 imprese e per 2.440.018 lavoratori (cfr. tabella 1).

La scelta di circoscrivere l’indagine in tale ambito muove sia dalla centralità storicamente rivestita dalla Meccanica nelle analisi di sistema condotte, negli anni, dalla prospettiva del diritto delle relazioni industriali <sup>(5)</sup>, sia dalla attenzione mostrata dalle parti sociali, nei vari rinnovi contrattuali, alla disciplina della tipologia contrattuale in questione. Sicché, si è provveduto ad analizzare i testi contrattuali più recenti, alla luce della tornata di rinnovi intervenuta nel corso del 2021 <sup>(6)</sup>, esplorando le sezioni in cui essi, sulla base del proprio sistema di classificazione del personale, individuano le qualifiche conseguibili, la durata minima e massima del periodo di apprendistato, l’inquadramento e, in particolare, il trattamento economico.

Per rendere l’analisi più concreta, si è poi deciso di individuare due profili professionali collocati in diverse categorie del sistema di classificazione del personale, ossia quella dell’addetto HR e quella del manutentore. Ciò ha consentito di evidenziare, sul piano pratico, le implicazioni del passaggio da una tecnica di determinazione dei minimi a un’altra, ovvero di comprendere, in linea generale, come la modalità contrattuale di calcolo della retribuzione si traduca in termini economici. In tal senso, per ogni CCNL oggetto di indagine, si è dato conto di qual sia la tecnica scelta dalle parti relativamente alla determinazione del trattamento retributivo degli apprendisti (sottoinquadramento o percentualizzazione), di quali siano le misure di welfare contrattuale di cui essi sono destinatari e, infine, quali trattamenti retributivi ulteriori siano loro riconosciuti.

---

<sup>(5)</sup> Si pensi, per esempio, agli studi condotti sin da G. GIUGNI, *L’evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè, 1964.

<sup>(6)</sup> Cfr. ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2021). VIII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2022, p. 4 ss.

**Tabella 1 – I CCNL analizzati**

<b>CCNL</b>	<b>Parti firmatarie</b>	<b>N. medio datori</b>	<b>N. medio lavoratori</b>	<b>Cod. Cnel-Inps</b>
CCNL per i dipendenti da aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	Federmeccanica, Assistal, Confindustria; Fim-Cisl; Cisl; Fiom-Cgil; Cgil; Uilm-Uil; Uil	59.949	1.518.315	C011
CCNL area meccanica	Confartigianato autoriparazione; Confartigianato metalmeccanica di produzione; Confartigianato impianti; Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato restauro, Cna produzione; Cna installazione di impianti; Cna servizi alla comunità/autoriparatori; Cna artistico e tradizionale; Cna benessere e sanità; Casartigiani, Clai; Fiom-Cgil; Fim-Cisl, Uilm-Uil	120.986	504.679	C030
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Confapi, Union meccanica Confapi; Fim-Cisl; Fiom-Cgil; Uilm-Uil	34.324	373.705	C018
CCNL PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	Confimi Impresa Meccanica; Fim-Cisl; Uilm-Uil	1.737	30.183	C01A
CCNL addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche	Legacoop produzione e servizi; Confcooperative lavoro e servizi; Agci Produzione e lavoro; Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	964	13.136	C016

Note a tabella: Dati flusso Uniemens 2021, estrapolati dall'Archivio CCNL CNEL – settore privato, aggiornato al 5 settembre 2022

## 2. CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica)

Il primo contratto oggetto di analisi è il CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti, sottoscritto da Federmeccanica, Assisital e Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, il cui ultimo rinnovo risale al 5 febbraio 2021. Le parti firmatarie, individuando nell'apprendistato «il contratto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani» <sup>(7)</sup>, disciplinano puntualmente il funzionamento delle tre tipologie della forma contrattuale nel Protocollo allegato al CCNL <sup>(8)</sup>.

### 2.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo

Con il rinnovo del CCNL da ultimo intervenuto, le parti hanno sancito una parziale modifica della disciplina dell'apprendistato. Un primo aspetto di particolare interesse attiene al piano retributivo dell'apprendistato professionalizzante, allorché il sistema di determinazione dei minimi è transitato dalla regola del sottoinquadramento a quella della percentualizzazione.

L'applicazione del sottoinquadramento comportava, quanto alla determinazione del trattamento retributivo, l'inquadramento dell'apprendista in due categorie inferiori a quella di destinazione per il primo periodo, nella categoria immediatamente inferiore nel secondo periodo e, infine, nella categoria di destinazione per il terzo periodo. Con il passaggio alla percentualizzazione, a partire dal 1° giugno 2021, il trattamento retributivo degli apprendisti è, invece, pari all'85%, al 90% e al 95% della retribuzione associata alla qualifica di destinazione rispettivamente nel primo, secondo e terzo periodo, ciascuno dei quali corrisponde a un terzo della durata complessiva del contratto, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalle parti <sup>(9)</sup>.

Pertanto, allo stato, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di II livello sono inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la loro retribuzione equivale a quella minima del livello di inquadramento corrispondente, ragguagliata alle percentuali e relativi periodi di applicazione stabiliti dalle parti (come riportato nella tabella 2.1).

---

<sup>(7)</sup> Dichiarazione delle parti, art.1, sez. Quarta, Titolo II del CCNL.

<sup>(8)</sup> Si rinvia al testo del CCNL del 5 febbraio 2021, pp. 265-277.

<sup>(9)</sup> Cfr. art. 8, rubricato *Inquadramento e retribuzione*, Disciplina dell'apprendistato professionalizzante, p. 272, ove le parti stabiliscono le percentuali e relativi periodi prendendo come riferimento una durata complessiva del contratto di apprendistato di 36,30 e 24 mesi. Ogni periodo è pari a un terzo della durata massima stabilita pertanto, se la durata complessiva stabilita dalle parti – nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina – sarà necessario adeguare «la durata dei singoli periodi in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi».

**Tabella 2.1 – Trattamento retributivo dell'apprendista di II livello: le differenze tra i due regimi**

Sottoinquadramento			Percentualizzazione		
1°	2°	3°	1°	2°	3°
-2	-1	Livello di destinazione	85% *	90% *	95% *

Note a tabella: \*percentuale della retribuzione associata al livello di inquadramento di destinazione

Focalizzando l'attenzione sulle due figure professionali oggetto di indagine, ossia quella del manutentore e quella dell'addetto HR, è possibile effettuare una comparazione tra il sistema di determinazione dei minimi adottato con il precedente metodo del sottoinquadramento e quello, successivo, della percentualizzazione di cui al rinnovo del 2021 (cfr. tabella 2.2).

**Tabella 2.2 – I minimi tabellari in caso di apprendistato di II livello**

Mansione	Inquadramento	Sottoinquadramento			Percentualizzazione			Differenziale		
		1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°
MANUTENTORE	D1				1256,56	1340,00	1414,45			
	D2				1403,41	1485,96	1568,52			
	C1	1488,89	1651,07	1686,74	1433,73	1518,07	1602,40	-55,16	-133,00	-84,34
	C2	1651,07	1686,74	1722,41	1464,05	1550,17	1636,29	-187,02	-136,57	-86,12
	C3	1686,74	1722,41	1844,64	1567,94	1660,18	1752,41	-118,80	-62,23	-92,23
	B1	1722,41	1844,64	1977,19	1680,61	1779,47	1878,33	-41,80	-65,17	-98,86
	B2	1844,64	1977,19	2121,20	1803,02	1909,08	2015,14	-41,62	-68,11	-106,06
	B3	1977,19	2121,20	2368,12	2012,90	2131,31	2249,71	35,71	10,11	-118,41
ADDETTO HR	C2				1464,05	1550,17	1636,29			
	C3				1567,94	1660,18	1752,41			
	B1	1722,41	1844,64	1977,19	1680,61	1779,47	1878,33	-41,80	-65,17	-98,86
	B2	1844,64	1977,19	2121,20	1803,02	1909,08	2015,14	-41,62	-68,11	-106,06
	B3	1977,19	2121,20	2368,12	2012,90	2131,31	2249,71	35,71	10,11	-118,41

Note a tabella: la simulazione è stata condotta utilizzando i minimi retributivi al 1° giugno 2021

Dal confronto operato, emergono valori differenziali negativi, idonei a tradursi, nella sostanza, in una riduzione della retribuzione a danno all'apprendista "percentualizzato". La modifica del sistema di classificazione del personale operata dalle parti sociali nel rinnovo del 2021 fornisce una possibile chiave di lettura delle motivazioni che hanno condotto al passaggio da un sistema all'altro <sup>(10)</sup>. Infatti, la revisione dell'impianto del sistema di inquadramento per campi professionali e l'eliminazione della prima categoria sembrerebbero aver giocato un ruolo fondamentale nella scelta della percentualizzazione come tecnica di determinazione dei minimi retributivi per coloro che vengono assunti con un contratto di apprendistato di secondo livello.

Benché l'eliminazione della prima categoria permetta, oggi, all'operaio generico di percepire una retribuzione più alta rispetto al passato, nel caso dell'apprendista, si osserva una penalizzazione rispetto al trattamento retributivo, seppur compensata dal percorso di crescita professionale che caratterizza tale tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda, invece, l'apprendistato di I livello, l'ultimo rinnovo del CCNL non ha visto le parti sociali intervenire sulla disciplina del trattamento retributivo. Infatti, resta in vigore il criterio della percentualizzazione, già introdotto nelle precedenti tornate contrattuali. Secondo quanto indicato all'articolo 5 del contratto collettivo in esame, ai (soli) fini della determinazione della retribuzione, l'apprendista viene convenzionalmente inquadrato nel livello D2 del sistema di inquadramento del CCNL, con la corresponsione di una retribuzione pari al 10% di tale minimo tabellare per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 23, comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015. La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", è determinata dall'applicazione delle percentuali stabilite dalle parti sul minimo tabellare della categoria, differenziate sulla base della qualifica o del titolo che l'apprendista deve conseguire e dell'anno scolastico di riferimento (cfr. tabella 2.3).

Con riferimento all'apprendistato di III livello, infine, il lavoratore assunto con tale tipologia contrattuale, a decorrere dal 1° giugno 2021, è inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire, mentre il trattamento retributivo dipende dalla durata complessiva del contratto, in applicazione, anche in questo caso, della regola della percentualizzazione. Nell'ipotesi di percorsi formativi di durata superiore all'anno, per la prima e la seconda metà del periodo di apprendistato, il lavoratore percepisce, rispettivamente, l'85% e il 90% della retribuzione minima contrattuale prevista dal livello di inquadramento; diversamente, in caso di periodi formativi dalla durata non superiore all'anno, all'apprendista viene riconosciuto un trattamento retributivo pari al 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento (cfr. tabella 2.4).

---

<sup>(10)</sup> Con il rinnovo del 5 febbraio 2021, le parti sociali hanno modificato il sistema di classificazione del personale, sostituendo la precedente struttura basata sui livelli da 1 a 8 con campi professionali (A, B, C, D) articolati in uno o più livelli ed eliminando la 1° categoria del precedente sistema, riconducendone mansioni e profili professionali nel nuovo livello D1. I lavoratori rientranti quindi nelle diverse categorie legali sono inquadrati complessivamente in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni. Per un approfondimento sul tema, si rinvia a A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, 2021, p. 141 ss.

**Tabella 2.3 – I minimi tabellari in caso di apprendistato di I livello oltre “l’orario ordinamentale”**

<b>Apprendistato di I° Livello</b>	<b>Qualifica o titolo da conseguire</b>	<b>Anno scolastico</b>	<b>Retribuzione oraria</b>
	Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo	55%
		Terzo	60%
	Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo	55%
		Terzo	60%
		Quarto	65%
	(Solo per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto	70%
	Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell’ambito dell’indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
	Corso integrativo per l’ammissione all’esame di Stato	Primo	65%
Secondo		70%	
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%	

**Tabella 2.4 – Minimi retributivi in caso di apprendistato di III livello**

<b>Durata apprendistato</b>	<b>Retribuzione</b>	
	<b>1° metà del periodo</b>	<b>2° metà del periodo</b>
> 12 mesi	85% *	90% *
< 12 mesi	90% *	

Nota a tabella: \*percentuale della retribuzione associata al livello di inquadramento di destinazione

## **2.2. Le misure di welfare**

Per quanto riguarda, latamente, le misure di welfare, agli apprendisti impiegati con apprendistato di II e III livello <sup>(1)</sup> si applica quanto previsto dagli artt. 15, 16, 17, sez. quarta, titolo IV, del CCNL in esame, i quali disciplinano le materie della previdenza complementare, dell’assistenza sanitaria integrativa e del welfare.

<sup>(1)</sup> Ai sensi dell’art. 12 della disciplina dell’apprendistato professionalizzante, dell’art. 6 della disciplina dell’apprendistato di alta formazione e ricerca

In particolare, nell'ambito della previdenza complementare, le parti individuano quale fondo pensione di riferimento il fondo Cometa<sup>(12)</sup>. Dalle disposizioni contrattuali emerge che l'adesione a tale fondo sia possibile anche per gli apprendisti, allorché la facoltà di iscrizione è prevista per tutti i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova a cui si applica il CCNL (articolo 15, sez. quarta, Titolo IV) – e come si evince anche dall'articolo 5 dello Statuto del fondo stesso – in cui sono individuati i destinatari e le tipologie di adesione.

Rispetto al meccanismo di contribuzione non vi sono particolari differenze in merito alle quote di contribuzione a carico datore di lavoro e lavoratore, in quanto esse risultano le medesime per tutte le tipologie contrattuali. Confermano questo punto le specifiche disposizioni dell'articolo 6 della disciplina dell'apprendistato di alta formazione, nonché dell'articolo 12 della disciplina dell'apprendistato professionalizzante, che dichiarano espressamente l'applicabilità dell'articolo 15, sez. quarta, titolo IV, sia agli apprendisti di alta formazione, sia ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Pertanto, dal 1° giugno 2017, anche per gli apprendisti iscritti, il datore di lavoro contribuisce versando un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali, purché la quota di contribuzione versata dal lavoratore equivalga almeno all'1,2% del minimo contrattuale. Si segnala poi che, alla luce delle novità intervenute con il rinnovo del 2021, a decorrere dal 1° giugno 2022, per i lavoratori di nuova adesione (dopo il 5 febbraio 2021) e con età inferiore ai 35 anni, la contribuzione a carico datore di lavoro è maggiore, ossia pari al 2,2% dei minimi contrattuali<sup>(13)</sup>. Nel caso degli apprendisti, dunque, è necessario prendere come base di computo i minimi tabellari riconosciuti in relazione alla specifica tipologia dell'apprendistato, tenendo conto, altresì, delle differenze esistenti non solo nel *quantum* (alla luce delle diverse tecniche di adeguamento), ma anche dei periodi di apprendistato nel caso dell'apprendistato di III livello.

Non esistono differenze tra le tipologie contrattuali neppure nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa. Tuttavia, in tale ambito, il richiamo ai lavoratori con contratto di apprendistato è esplicito, giacché all'articolo 16, sez. quarta, titolo IV, viene specificato che il meccanismo di adesione automatica al fondo Mètasalute<sup>(14)</sup> si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato. In materia, anche l'articolo 6 della disciplina dell'apprendistato di alta formazione e l'articolo 12 della disciplina dell'apprendistato professionalizzante confermano l'applicabilità della disposizione agli apprendisti.

Pertanto, la contribuzione annua dovuta interamente a carico delle aziende, è pari a 156 euro annui, suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una.

---

<sup>(12)</sup> Art. 15, sez. quarta, titolo IV. Il fondo Cometa, istituito dalle stesse in attuazione dell'accordo sindacale del 10 marzo 1997, è un'associazione riconosciuta attraverso la quale vengono erogate, all'atto del pensionamento, prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio per tutti gli aderenti, il cui valore è determinato in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio di capitalizzazione. Nel rispetto di quanto sancito dalla legge, l'adesione al fondo di previdenza complementare è libera e volontaria; pertanto, è necessario che il lavoratore faccia specifica richiesta di adesione al fondo.

<sup>(13)</sup> Sul punto, si rinvia a M. DALLA SEGA, *Metalmeccanici e previdenza complementare: la nuova sfida del Fondo Cometa*, IPSOA Quotidiano, 18 marzo 2021.

<sup>(14)</sup> Il fondo MètaSalute è un'associazione non riconosciuta che non persegue fini di lucro costituito nel 2011 dalle parti firmatarie del CCNL oggetto di analisi in attuazione del *Protocollo per la costituzione del fondo di assistenza sanitaria integrativa* allegato al rinnovo del CCNL del 2011. Il fondo offre prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale a tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL di cui sopra, dato che dal 1° ottobre 2017 l'iscrizione ad esso è obbligatoria con contribuzione a totale carico dell'azienda.

Più complessa appare, in prima battuta, la questione riguardante l'erogazione dei c.d. *flexible benefits*, ossia degli strumenti di welfare che le aziende dovranno mettere annualmente a disposizione dei lavoratori secondo quanto previsto dall'articolo 17, sez. quarta, titolo IV. Sul punto, il CCNL in esame indica che maturano il diritto al credito welfare i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato e quelli con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno.

I dubbi interpretativi sono risolti, perlomeno con riferimento all'apprendistato di II e di III livello, da alcune disposizioni contrattuali, ovverosia dall'articolo 6 della disciplina dell'apprendistato di alta formazione, nonché dall'articolo 12 della disciplina dell'apprendistato professionalizzante che estendono agli apprendisti l'applicazione dell'articolo 17. Ne deriva che i lavoratori impiegati con i contratti di lavoro di cui sopra potranno utilizzare il credito welfare di 200 euro messo a disposizione dalle aziende su base annua. Nulla, invece, viene indicato dalla disciplina specifica dell'apprendistato di I livello, allorché, a differenza degli altri due casi, non è presente un rinvio alle disposizioni relative al welfare contrattuale.

Infine, si segnala che le parti riconoscono ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato di I e III livello il diritto di fruire dei servizi offerti a tutti i lavoratori, come ad esempio la mensa e i trasporti <sup>(15)</sup>.

## **2.3. Ulteriori elementi della retribuzione**

### **2.3.1. Premio di risultato**

Per quanto riguarda il premio di risultato, le parti ribadiscono come la sede di negoziazione di tale forma di retribuzione variabile sia l'azienda.

Tendenzialmente, l'applicazione delle diverse tecniche di determinazione del trattamento retributivo degli apprendisti non dovrebbe determinare differenze sull'applicazione del premio di risultato. In ogni caso, sono i singoli accordi aziendali che fissano i premi e che stabiliscono in che misura riconoscere agli apprendisti tali emolumenti. Ciò viene specificato anche dalle parti nell'Allegato 5 al CCNL, in cui sono contenute le linee guida contenutistiche e procedurali a supporto delle aziende, per favorire una sempre più ampia diffusione di sistemi aziendali incentivanti per i lavoratori, fondati sul salario variabile per obiettivi e tali da consentire la detassazione e la decontribuzione previsti dalla legge. Nello schema di accordo-tipo presentato nell'Allegato 5 vi è un solo riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, dove viene suggerito di calcolare il premio a partire dall'inizio del terzo periodo dell'apprendistato.

---

<sup>(15)</sup> Cfr. art. 5 disciplina del contratto di apprendistato di III livello; art. 6 disciplina dell'apprendistato di I livello.

### **2.3.2. Scatti di anzianità**

Per quanto riguarda gli scatti di anzianità, rileva quanto previsto dall'articolo 13 dello specifico protocollo in materia di apprendistato, allegato al CCNL. Vi è, infatti, stabilito che gli scatti decorrano dalla data in cui il lavoratore finisce il periodo di apprendistato e acquisisce la qualifica. Pertanto, per gli apprendisti non sono previsti specifici scatti di anzianità.

### **2.3.3. Tredicesima**

Con riferimento alla tredicesima mensilità, l'articolo 9 della disciplina dell'apprendistato di II livello prevede la corresponsione «in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero».

Sul punto, occorre segnalare che, sebbene la applicazione della percentualizzazione o del sottoinquadramento non incida sul diritto alla tredicesima mensilità, l'importo della mensilità aggiuntiva, invece, differisce sulla base dei due metodi di definizione dell'inquadramento e della retribuzione, essendo essa direttamente collegata alla retribuzione globale di fatto e, quindi, all'entità dei minimi contrattuali.

## **3. CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Unionmeccanica Confapi)**

Il secondo caso oggetto di studio riguarda il CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e alla installazione di impianti, il cui ultimo rinnovo è stato siglato il 26 maggio 2021 tra Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil.

### **3.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo**

A differenza di quanto è stato negoziato nell'ambito del rinnovo del contratto *leader* del macrosettore contrattuale, le parti firmatarie del CCNL degli addetti all'industria metalmeccanica imprese minori (Unionmeccanica Confapi) non sono intervenute direttamente sulla disciplina dell'apprendistato. Pertanto, rimangono valide le discipline concordate dalle parti nei precedenti rinnovi contrattuali.

Per quanto concerne le tecniche utilizzate per la determinazione dei minimi tabellari, la regola del sottoinquadramento (in proporzione rispetto alla durata del contratto) opera per l'apprendistato professionalizzante (articolo 10) e per l'apprendistato di alta formazione

e di ricerca (articolo 10-ter), mentre si fa riferimento alla percentualizzazione nei soli casi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (articolo 10-bis).

In materia di apprendistato professionalizzante, sono conseguibili le qualifiche dalla 3° alla 9° e i minimi tabellari di riferimento sono determinati applicando la regola del sottoinquadramento ai diversi periodi dell'apprendistato, secondo le modalità descritte di seguito (cfr. tabella 3.1).

**Tabella 3.1 – Inquadramento e retribuzione nel contratto di apprendistato di II livello**

Durata (mesi)	1° periodo			2° periodo			3° periodo		
	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo
36	12	-2	-2	12	-1	-1	12	-1	liv. dest.
30	10	-2	-2	10	-1	-1	10	-1	liv. dest.
24	8	-2	-2	8	-1	-1	8	-1	liv. dest.

Anche in questo caso, ove la durata del contratto di apprendistato sia inferiore a quella individuata dalle parti (e nel limite massimo di 6 mesi), la durata dei singoli periodi deve essere adeguata in maniera proporzionale.

Con riguardo alle due figure professionali oggetto di interesse, alla luce del sistema di classificazione del personale del CCNL Unionmeccanica Confapi, la figura professionale del manutentore rientra in diverse categorie del sistema di classificazione del personale, sulla base della complessità delle mansioni richieste (dalla 3° alle 6°), mentre la figura dell'addetto HR è associabile alla 7° e 8° categoria.

Nel rinnovo in esame, non essendo stata modificata la disciplina relativa al trattamento retributivo degli apprendisti, l'analisi è circoscritta alla comprensione di quali siano i minimi spettanti al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in relazione ai diversi periodi (tabella 3.2).

**Tabella 3.2 – I minimi tabellari in caso di apprendistato professionalizzante**

Qualifica	Categoria	Sottoinquadramento		
		1° periodo	2° periodo	3° periodo
Manutentore	3°	1358,21	1500,00	1664,29
	4°	1500,00	1664,29	1736,44
	5°	1664,29	1736,44	1860,07
	6°	1736,44	1860,07	1994,33
Addetto HR	7°	1860,07	1994,33	2139,59
	8°	1994,33	2139,59	2326,77

Spostando l'attenzione ai contratti di apprendistato di I e III livello, la disciplina relativa al trattamento retributivo presenta dei punti in comune con quella contenuta nel CCNL Federmeccanica.

Nel primo caso, viene convenzionalmente attribuita una categoria (in particolare, la 3° categoria) del sistema di inquadramento del CCNL ai soli fini retributivi, mentre, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, viene riconosciuto un trattamento retributivo come stabilito dalla legge, nonché, per le ore non “ordinamentali”, i minimi riconosciuti all'apprendista derivano dall'applicazione al minimo tabellare associato alla 3° categoria delle percentuali di cui alla tabella 2.3.

Nel secondo caso, a differenza di quanto previsto nel primo CCNL analizzato, i minimi tabellari corrispondenti ai diversi periodi dell'apprendistato sono determinati applicando la regola del sottoinquadramento e non quella della percentualizzazione, sulla base del livello di inquadramento finale e nei termini di cui alla tabella 3.3.

**Tabella 3.3. – I minimi tabellari in caso di apprendistato di alta formazione e ricerca**

Durata apprendistato	Retribuzione	
	1° metà del periodo	2° metà del periodo
> 12 mesi	-2	-1
< 12 mesi	-1	

### 3.2. Le misure di welfare

Per quanto riguarda le misure di welfare, il CCNL in oggetto, utilizzando la generica espressione di “lavoratore”, non distingue l'apprendistato da altre tipologie contrattuali, non rilevando, dunque, nemmeno la distinzione fra apprendisti “sottoinquadrate” e “percentualizzati”. Di conseguenza, non vi è alcuna variazione di disciplina per gli apprendisti, né con riferimento alla previdenza complementare (articolo 50, CCNL), né per l'assistenza sanitaria (articolo 51, CCNL) e nemmeno per i *flexible benefits* (articolo 52, CCNL).

A favore degli apprendisti che decidono di iscriversi al fondo pensione individuato dalle parti, ossia Fondapi, il datore di lavoro contribuisce con un'aliquota pari al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2020, a fronte di una contribuzione dell'1,2% dei lavoratori, ragguagliata sulla base di computo individuata dalle parti <sup>(16)</sup>.

In materia di assistenza sanitaria integrativa, all'articolo 51 del contratto collettivo in esame, le parti richiamano espressamente ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, i quali hanno diritto a prestazioni sanitarie integrative erogate da EBM Salute <sup>(17)</sup>. Il finanziamento di tale fondo di assistenza da parte delle imprese è esclusivo

<sup>(16)</sup> Il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese è un fondo pensione negoziale di categoria destinato ai lavoratori e alle imprese che applicano uno dei contratti collettivi previsti per le piccole e medie imprese, costituito come associazione giuridica riconosciuta, operante con un regime di contribuzione definita.

<sup>(17)</sup> EBM Salute è il fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore metalmeccanico PMI costituito nel 2018 dalle parti firmatarie del CCNL, ai sensi di quanto disposto dalle medesime nel CCNL del 2017.

e obbligatorio, ed è alimentato da una quota di contribuzione annuale di 96 euro (12 quote mensili da 8 euro l'una) comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi di conviventi di fatto.

Relativamente al credito welfare contrattualmente previsto dalle parti (pari a 200 euro annui), gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di II e III livello sono ricompresi tra i destinatari di tale misura, ai sensi degli articoli 10 e 10-ter, mentre permangono dei dubbi, come nel caso del CCNL Federmeccanica, relativamente agli apprendisti di I livello.

### **3.3. Ulteriori elementi della retribuzione**

#### *3.3.1. Premio di risultato*

Lo stesso trattamento “generalizzato” viene previsto con riferimento al premio di risultato (articolo 47, CCNL), la cui corresponsione dipende esclusivamente dalla specifica previsione di un contratto aziendale (o comunque di secondo livello).

#### *3.3.2. Scatti di anzianità*

Per quanto riguarda gli scatti di anzianità (articolo 41, CCNL), una disciplina generale è dettata in materia di rapporto di apprendistato, senza distinzioni tra la regola del sottoinquadramento e quella della percentualizzazione.

In particolare, se è vero che l'intervallo temporale che determina la maturazione dello scatto di anzianità decorre dal momento della qualifica dell'apprendista, è altrettanto vero che una parte dell'anzianità di servizio maturata in qualità di apprendista verrà poi computata ai fini del calcolo dello scatto di anzianità. Questo è quanto previsto dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante, per il quale si computa il 65% della durata contrattuale come apprendista; in materia di apprendistato per la qualifica e il conseguimento del diploma professionale (50%); e infine in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca (anche qui il 65%).

#### *3.3.3. Tredicesima*

Infine, anche per la tredicesima mensilità (articolo 42, CCNL), non si rinvencono differenze di disciplina né tra l'apprendista e il lavoratore subordinato “standard”, né (di conseguenza) tra apprendista “sottoinquadrate” e “percentualizzato”. In questi termini, il diritto alla maturazione della tredicesima mensilità esiste per il solo fatto di essere titolari di un rapporto di lavoro, non essendoci variazioni normative sulla base della tipologia contrattuale e/o sulla modalità di inquadramento retributivo. A ogni modo, una conferma rispetto al diritto degli apprendisti a ricevere la “gratifica natalizia” si rinviene anche agli artt. 10, 10-bis e 10-ter del CCNL.

Una differenza rilevante potrebbe, però, verificarsi sul piano economico. Se ci fosse obbligatorietà nella percentualizzazione dell'apprendista, è evidente che il valore della tredicesima mensilità sarebbe economicamente più basso rispetto al caso del sottoinquadramento. Tale evidenza è conseguenza dal fatto che si sta parlando di un

livello retributivo più basso, che conseguentemente si riflette su un importo di mensilità aggiuntiva ridotto.

Per gli ulteriori aspetti, l'articolo 42 del CCNL presenta chiaramente un sistema di maturazione della tredicesima mensilità del tutto identico per ogni lavoratore titolare di rapporto di lavoro, prevedendo al riguardo «mensilità aggiuntiva da calcolare sulla base di 1/12 della retribuzione globale di fatto per ciascun mese di servizio prestato nel periodo gennaio – dicembre. Se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero».

Infine, se l'azienda offre dei servizi ai lavoratori, come la mensa e i trasporti, anche gli apprendisti con contratto di apprendistato di I e III livello potranno usufruirne alle medesime condizioni poste per tutti i dipendenti, ai sensi degli articoli 10-*bis* e 10-*ter*.

## **4. CCNL industria metalmeccanica imprese minori (Confimi)**

Il CCNL impresa meccanica, applicabile alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti, è stato da ultimo oggetto di accordo di rinnovo il 7 giugno 2021 tra Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

### **4.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo**

Le parti sono intervenute a più riprese in materia di apprendistato, modificando la disciplina contenuta nell'articolo 9 del CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica siglato nel 2013, sia con l'ipotesi di accordo del 2016, sia con quella sottoscritta nel 2021.

Quanto ai due profili oggetto di analisi, l'addetto HR non figura tra i profili professionali esemplificativi elencati nel sistema di classificazione, ma è riconducibile – per analogia – alla categoria 8° (specialista pianificazione aziendale/amministrativo). Il manutentore, invece, è un profilo professionale presente sia nella 3° che 4° categoria <sup>(18)</sup>.

Dal punto di vista retributivo, il sistema del sottoinquadramento sancito nel 2013 continua a essere applicato agli apprendisti di II livello. Alcune novità sono state, invece, introdotte con l'ipotesi di rinnovo del 2016: nel caso di apprendistato di I livello <sup>(19)</sup>, viene sancita l'adozione del sistema di percentualizzazione, mentre, per l'apprendistato di III livello <sup>(20)</sup>, vengono definite delle differenze di inquadramento e retribuzione in base alla durata del contratto.

Entrando nel dettaglio della disciplina, per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, le qualifiche conseguibili sono quelle afferenti dalla 3°

---

<sup>(18)</sup> Cfr. art. 10 CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti sottoscritto il 1° ottobre 2013 da Confimi Impresa Meccanica; Fim, Uilm. Si rinvia in particolare a pp. 44; 46; 50; 64.

<sup>(19)</sup> Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, disciplinato dall'art. 43, d.lgs. n. 81/2015.

<sup>(20)</sup> Apprendistato di alta formazione e di ricerca, disciplinato dall'art. 45, d.lgs. n. 81/2015.

alla 9° categoria <sup>(21)</sup>. Sul punto, le parti specificano che è possibile assumere lavoratori con un inquadramento finale nelle categorie 7°, 8° e 9°, solo nei casi in cui questi siano in possesso di un diploma di laurea (articolo 9, rinnovo 2016).

Il livello di inquadramento e la retribuzione vengono differenziati in base a tre distinti periodi, ognuno dei quali si estende per terzo della sua durata complessiva (cfr. tabella 4.1). Nel primo periodo, il livello di inquadramento di ingresso è inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione e la retribuzione corrisponde a quella minima contrattuale prevista per il livello di inquadramento iniziale.

Si evidenzia però che a seguito delle modifiche intervenute in materia di classificazione e inquadramento del personale <sup>(22)</sup>, gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2022 e destinati ad essere inquadrati nella 3° categoria, godono di un inquadramento iniziale inferiore di un solo livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione del primo periodo corrisponde al 90% di quella prevista per la 2° categoria. Nel secondo periodo dell'apprendistato professionalizzante, invece, l'inquadramento è inferiore di un solo livello rispetto a quello di destinazione, per questo la retribuzione percepita è quella prevista come minimo contrattuale previsto per tale livello. Nel terzo periodo, poi, se l'inquadramento resta quello previsto per il secondo periodo, mentre la retribuzione è invece quella connessa all'inquadramento di destinazione <sup>(23)</sup>.

**Tabella 4.1 – Inquadramento e i minimi tabellari dell'apprendista di II livello**

Durata (mesi)	1° periodo*			2° periodo			3° periodo		
	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo	Mesi	Livello di inquadramento	Livello retributivo
36	12	-2	-2	12	-1*	-1	12	-1	liv. dest.
30	10	-2	-2	10	-1*	-1	10	-1	liv. dest.
24	8	-2	-2	8	-1*	-1	8	-1	liv. dest.

Note a tabella: \*a eccezione di coloro assunti dal 1° gennaio 2022 e destinati ad essere inquadrati nella 3° categoria. In questo caso l'inquadramento è inferiore di un solo livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione del primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2° categoria.

Per quanto riguarda invece i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di I livello, la retribuzione viene stabilita in misura percentuale rispetto a quella prevista per il livello di inquadramento contrattuale, il quale è attribuito in coerenza con il percorso formativo,

<sup>(21)</sup> A questi lavoratori non si applica quanto previsto nel CCNL in materia di inserimento in azienda e mobilità. Il rinvio è alla disciplina *ex art.* 10, lett. b, punto IV del CCNL, così come sancito dalle modifiche intervenute all'art. 9 con il rinnovo del 2021 (p. 22 del testo di rinnovo del CCNL 2021, p. 66 testo di rinnovo del CCNL 2013).

<sup>(22)</sup> Dal 1° gennaio 2022 è soppressa la 1° categoria, da cui deriva il passaggio dei lavoratori precedentemente inquadrati in essa alla 2° categoria del sistema di classificazione del personale (art. 10, CCNL 2021).

<sup>(23)</sup> Art. 9, CCNL 2013.

secondo quanto stabilito nella tabella 4.2 <sup>(24)</sup>. In questo caso, dunque, la tecnica adottata per individuare il trattamento retributivo degli apprendisti è quella della percentualizzazione.

**Tabella 4.2 – Determinazione percentuale dei minimi tabellari per l'apprendista di I livello**

Anno di conseguimento della qualifica o del diploma	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Primo anno	Non inferiore al 45%
Secondo anno	Non inferiore al 55%
Terzo anno	Non inferiore al 65%
Quarto anno	Non inferiore al 70%

Infine, coloro che invece vengono assunti con contratto di apprendistato di III livello, vengono inquadrati e retribuiti secondo un meccanismo determinato dalla durata prevista per l'apprendistato e basato sulla tecnica del sottoinquadramento <sup>(25)</sup>. Entrando nello specifico, se il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ha una durata complessiva maggiore di un anno, l'apprendista viene inquadrato e retribuito due livelli inferiori per la prima metà del periodo, mentre viene sottoinquadrate di un solo livello per la seconda metà. Se il contratto di apprendistato di III livello ha, invece, una durata complessiva inferiore ad un anno, allora per l'intero periodo il lavoratore viene inquadrato e retribuito al livello inferiore a quello di qualifica (cfr. tabella 4.3).

**Tabella 4.3 – Inquadramento e retribuzione dell'apprendista di III livello**

Durata apprendistato	Retribuzione	
	1° metà del periodo	2° metà del periodo
> 12 mesi	-2	-1
< 12 mesi	-1	

La tabella che segue dà evidenza del trattamento retributivo che spetta ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante prendendo in considerazione le figure professionali in esame, sulla base dei minimi tabellari definiti stabiliti nel rinnovo del CCNL 2021 (tabella 4.4).

<sup>(24)</sup> Art. 9, CCNL 2016.

<sup>(25)</sup> Ivi.

**Tabella 4.4 – I minimi tabellari in caso di apprendistato professionalizzante**

Qualifica	Periodo	Categoria	Sottoinquadramento		
			1° periodo	2° periodo	3° periodo
MANUTENTORE	2021	3°	1351,773*	1501,97	1665,58
		4°	1501,97	1665,58	1738,32
	2022	3°	1370,646*	1522,94	1688,84
		4°	1522,94	1688,84	1762,59
	2023	3°	1390,977*	1545,53	1713,89
		4°	1545,53	1713,89	1788,73
ADDETT O HR	2021	8°	1996,96	2142,92	2330,96
	2022	8°	2024,85	2172,84	2363,31
	2023	8°	2054,88	2205,07	2398,36

Note a tabella: \* il trattamento retributivo per i lavoratori inquadrati nella terza categoria è, per il primo periodo, pari al 90% del livello retributivo minimo mensile afferente alla seconda categoria. Il periodo di riferimento è dal 1° giugno al 31 maggio di ogni anno.

## 4.2. Misure di welfare

Gli apprendisti a cui si applica il CCNL industria meccanica imprese minori (Confimi) hanno diritto di accesso alle forme di welfare integrativo, così come previsto all'articolo 46 del CCNL rubricato *Welfare integrativo e bilateralità*.

### 4.2.1. Previdenza complementare

Una volta superato il periodo di prova, gli apprendisti possono iscriversi a un fondo di previdenza complementare <sup>(26)</sup> destinando una quota minima dell'1,2% della retribuzione convenzionale previdenza complementare. In tal caso, a favore degli iscritti, le aziende contribuiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, con una quota pari al 2%.

Sulla scia di quanto previsto dal CCNL leader del macrosettore, le parti sottoscrittrici hanno previsto delle condizioni di miglior favore per i dipendenti che si iscrivono per la prima volta al fondo di previdenza complementare e con un'età inferiore ai 35 anni, al fine di incentivare l'adesione delle nuove coorti alle forme di previdenza complementare. In questo caso, dal 1° gennaio 2022 il datore di lavoro è tenuto a versare al fondo prescelto

<sup>(26)</sup> Le parti richiamano alla volontà di individuare nel futuro un fondo di previdenza complementare. In attesa, i lavoratori possono iscriversi al fondo negoziale con il maggior numero di adesioni presso ciascuna azienda alla data di stipulata del CCNL o, in alternativa, a uno dei fondo chiudi previsti dai CCNL del settore industria metalmeccanica di cui sono parti firmatarie anche Fim-Cisl e Uilm-Uil.

una somma *una tantum* pari a 120 euro entro un anno dall'atto di iscrizione, in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.

#### **4.2.2. Assistenza sanitaria integrativa**

Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, le parti stabiliscono che le imprese, dal 1° gennaio 2019, sono tenute a finanziare il fondo PMI Salute <sup>(27)</sup> con un contributo mensile di 12 euro per ciascun lavoratore non in prova, ivi inclusi gli apprendisti.

#### **4.2.3. Flexible benefits**

Un'ulteriore novità introdotta nel rinnovo del 2021 è il riconoscimento di una quota di *flexible benefits* nell'ambito del welfare aziendale.

Le parti hanno individuato come aventi diritto i «lavoratori non in prova in forza dal 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con almeno sei mesi di anzianità aziendale».

Pertanto, in questo caso, è necessario aver maturato almeno sei mesi di anzianità lavorativa presso la stessa azienda, anche per gli apprendisti. Nello specifico viene demandato alle imprese di riconoscere un pacchetto di beni e servizi per un valore annuale complessivo di 150 euro per il 2021 e 200 euro a partire dal 2022, al fine di migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità formative, di assistenza sociale e sanitaria nonché ricreativa. Tale quota può essere altresì destinata dal lavoratore al fondo previdenziale o il fondo di assistenza sanitaria.

### **4.3. Ulteriori elementi della retribuzione**

In occasione della ricorrenza natalizia, agli apprendisti viene riconosciuta una mensilità aggiuntiva. Invero, l'ammontare della tredicesima è ragguagliato a 173 ore della retribuzione globale di fatto ma, in caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, tale ammontare deve essere riparametrato sulla base dei dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio prestati, considerando le frazioni di mese superiori 15 giorni come mese per intero (articolo 9 CCNL).

## **5. CCNL addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche (AGCI Produzione e lavoro)**

Nel quarto caso, l'analisi si è concentrata sul CCNL dei lavoratori addetti alle cooperative metalmeccaniche, il cui ultimo rinnovo, sottoscritto da AGCI Produzione e lavoro,

---

<sup>(27)</sup> Il fondo PMI Salute è il fondo sanitario integrativo costituito da Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm, con lo scopo di erogare ai lavoratori prestazioni sanitarie integrative rispetto a quanto fornito dal sistema sanitario nazionale.

Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi con Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil risale allo scorso 31 maggio 2021.

## 5.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, nell'ultimo rinnovo le parti hanno optato per il passaggio dalla regola del sottoinquadramento a quello della percentualizzazione, come indicato dall'articolo 8 dell'allegato *Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nelle cooperative metalmeccaniche e impiantiste*. A partire dal 1° gennaio 2022, è stato previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionale da raggiungere e conseguente percentualizzazione della retribuzione (secondo le modalità previste dalla tabella 5.1).

**Tabella 5.1 – Il trattamento retributivo del lavoratore assunto con contratto di apprendistato di II livello**

Durata apprendistato	1° periodo		2° periodo		3° periodo	
	mesi	%	mesi	%	mesi	%
36 mesi	12	85	12	90	12	90
30 mesi	10	85	10	90	10	90
24 mesi	8	85	8	90	8	90

Al di là dei singoli valori di riferimento, il modello ricalca quanto già osservato per il CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica), mostrando valori differenziali negativi tra le due modalità di determinazione della retribuzione, che si traducono concretamente in una riduzione del trattamento economico a danno all'apprendista (*Manutentore* o *Addetto HR*) “percentualizzato” (cfr. tabella 5.2).

**Tabella 5.2 – Il trattamento retributivo dell’apprendista con contratto di apprendistato di II livello e i differenziali retributivi tra sottoinquadramento e percentualizzazione**

Mansione	Inquadramento	Sottoinquadramento			Percentualizzazione			Differenziale		
		1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°
MANUTENTORE	D1				1256,56	1340,00	1414,45			
	D2				1403,41	1485,96	1568,52			
	C1	1488,89	1651,07	1686,74	1433,73	1518,07	1602,40	-55,16	-133,00	-84,34
	C2	1651,07	1686,74	1722,41	1464,05	1550,17	1636,29	-187,02	-136,57	-86,12
	C3	1686,74	1722,41	1844,64	1567,94	1660,18	1752,41	-118,80	-62,23	-92,23
	B1	1722,41	1844,64	1977,19	1680,61	1779,47	1878,33	-41,80	-65,17	-98,86
	B2	1844,64	1977,19	2121,20	1803,02	1909,08	2015,14	-41,62	-68,11	-106,06
	B3	1977,19	2121,20	2265,21	1925,43	2038,69	2151,95	-51,76	-82,51	-113,26
ADDETTO HR (*)	C2				1464,05	1550,17	1636,29			
	C3				1567,94	1660,18	1752,41			
	B1	1722,41	1844,64	1977,19	1680,61	1779,47	1878,33	-41,80	-65,17	-98,86
	B2	1844,64	1977,19	2121,20	1803,02	1909,08	2015,14	-41,62	-68,11	-106,06
	B3	1977,19	2121,20	2265,21	1925,43	2038,69	2151,95	-51,76	-82,51	-113,26

Note a tabella: \* all’interno del contratto non è previsto l’inquadramento dell’addetto HR; pertanto, per analogia è stato considerato l’addetto amministrazione.

## 5.2. Misure di welfare

### 5.2.1. Previdenza complementare

Per quanto riguarda la previdenza complementare emerge come, a livello contrattuale, l’adesione al fondo pensione nazionale Previdenza Cooperativa <sup>(28)</sup> sia possibile anche per gli apprendisti, dato che la facoltà di iscrizione al fondo è prevista per tutti i lavoratori a cui si applica il contratto (articolo 15 CCNL, sez. IV, titolo IV), anche relativamente al meccanismo di contribuzione, riflette quanto previsto per il fondo Cometa nell’ambito del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica).

<sup>(28)</sup> Previdenza cooperativa è il fondo pensione negoziale a capitalizzazione dei lavoratori, soci e dipendenti delle imprese cooperative e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria. Il fondo non ha scopo di lucro ed è stato istituito da Confcooperative, Agci, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil.

### **5.2.2. Assistenza sanitaria integrativa**

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa, in questo caso l'articolo 16 CCNL, sez. IV, titolo IV esplicita che il meccanismo di adesione automatica alla Cassa Dir.coop si applica anche ai lavoratori con contratto di apprendistato. La contribuzione annua, interamente a carico delle aziende, ha un valore minimo standard che non varia a seconda della tipologia contrattuale ed è pari a € 156,00.

### **5.2.3. Flexible benefits**

Considerata l'introduzione, anche nel CCNL in esame, della quota annuale dei c.d. *flexible benefits*, anche in questo ambito si registrano delle analogie rispetto alle regole del CCNL apripista, ossia del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica).

## **5.3. Ulteriori elementi della retribuzione**

### **5.3.1. Premio di risultato e Tredicesima**

Anche rispetto al premio di risultato e alla tredicesima, la disciplina ricalca quanto previsto nel CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica), senza introdurre alcun elemento di novità.

### **5.3.2. Scatti di anzianità**

In relazione agli scatti di anzianità, rileva quanto previsto dall'articolo 13 dello specifico protocollo in materia di apprendistato, allegato al CCNL, dove si stabilisce che gli scatti decorrono dalla data in cui il lavoratore finisce il periodo di apprendistato e acquisisce la qualifica. Pertanto, per gli apprendisti non sono previsti specifici scatti di anzianità.

## **6. CCNL Meccanica Artigianato (Confartigianato)**

Da ultimo, il CCNL applicabile ai dipendenti delle imprese artigiane operanti nei settori meccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini e odontotecnica è stato oggetto di accordo di rinnovo tra le organizzazioni datoriali (Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori (Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil) lo scorso 17 dicembre 2021. Occorre sin da subito evidenziare come all'articolo 27 del CCNL (rubricato *Apprendistato professionalizzante*), le parti sottolineino che «nel comparto artigiano il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione».

## 6.1. Determinazione dei minimi: sistemi adottati e conseguenze sul piano retributivo

Con la recente sottoscrizione, le parti firmatarie sono, anzitutto, intervenute sui trattamenti economici minimi (articolo 29), concordando un aumento del 5% (sui quattro anni di vigenza contrattuale) da realizzarsi in tre scaglioni, in rapporto con le retribuzioni di gennaio, maggio e dicembre 2022 (nei termini riportati in tabella 6.1).

**Tabella 6.1 – Aumenti contrattuali previsti dal rinnovo del CCNL 2021**

Incrementi definiti sul 4° livello	Metalmeccanici e installatori di impianti	Orafi, Argentieri e Affini	Odontotecnici
Gennaio 2022	25,00	25,00	25,00
Maggio 2022	25,00	25,00	25,00
Dicembre 2022	19,57	19,74	16,09
TOTALE	69,57	69,74	66,09

Allorché, per la prima volta, il CCNL si rivolge anche ai lavoratori del settore del restauro artistico dei beni culturali, si è provveduto a introdurre anche dei trattamenti economici minimi nuovi, che trovano giustificazione nell'allargamento del sistema di classificazione e inquadramento (*ex* articolo 17-*quater*). L'adeguamento dei trattamenti economici minimi è stato accompagnato dal riconoscimento, a copertura del periodo di carenza contrattuale (36 mesi), di una erogazione a titolo di *una tantum* di 130 euro, da distribuire in due soluzioni ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del CCNL. Per quanto concerne specificamente gli apprendisti, si prevede che tale importo forfettario sia riproporzionato in misura pari al 70% (e, quindi, per un ammontare di 91 euro), da elargire anch'esso in due *tranche* (cfr. tabella 6.2) <sup>(29)</sup>.

**Tabella 6.2 – Una tantum contrattuale**

Lavoratori	Una Tantum	Quota mensile	Marzo 2022	Luglio 2022
Operai e Impiegati	130,00	$130/36 = 3,61$	70,00	60,00
Apprendisti	91,00	$91/36 = 2,53$	49,00	42,00

Il trattamento economico dell'apprendista trova regolamentazione nel menzionato articolo 27 del CCNL, rispetto al quale il recente rinnovo non è intervenuto per

---

<sup>(29)</sup> Tali importi – che sono esclusi dalla base di calcolo del TFR – saranno ridotti proporzionalmente in caso di *part-time*, assenza per maternità facoltativa, sospensioni per mancanza lavoro concordate e servizio militare.

modificarne i contenuti, limitandosi a ridisegnare la disciplina dei periodi di apprendistato svolti presso altri datori (comma 5) e quella relativa alla trasformazione dell'apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante (comma 5-bis)<sup>(30)</sup>.

Il nuovo testo contrattuale conferma, infatti, la precedente impostazione, che ancorava il profilo retributivo dell'apprendista alla regola della percentualizzazione, prevedendosi quote progressive della retribuzione tabellare della corrispondente categoria (o livello) che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata in relazione alla qualifica da raggiungere, per un massimo di cinque anni (nelle percentuali riportate in tabella 6.3). L'articolo 71 del CCNL chiarisce, altresì, che per gli apprendisti l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica.

**Tabella 6.3 – Trattamento retributivo del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nei settori**

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Impiegati amministrativi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				
Impiegati centralinisti	70%	70%	75%	80%						

Inedita è, però, la previsione del trattamento economico degli apprendisti del settore del Restauro artistico dei Beni Culturali, nei confronti dei quali – come anticipato – la copertura contrattuale è stata estesa a partire dal rinnovo di dicembre 2021.

Anche in questo caso, la retribuzione dell'apprendista viene calcolata in funzione della regola della percentualizzazione e il periodo formativo viene stabilito nella misura di cinque anni, purché non si tratti di dipendenti assegnati a funzioni amministrative o di servizio (cfr. tabella 6.4).

<sup>(30)</sup> In particolare, il rinnovo di dicembre 2021 ha disposto la valorizzazione dei periodi di apprendistato svolti, per una durata di almeno 12 mesi, presso altri datori di lavoro, in vista della riduzione (sino a un massimo di 6 mesi) del periodo formativo entro il rapporto in corso. Per quanto riguarda, invece, la conversione del rapporto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante, si stabilisce che, a seguito dell'ottenimento del titolo formativo previsto dall'apprendistato di I livello, la successiva formazione in apprendistato professionalizzante può essere ridotta nell'ordine massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

**Tabella 6.4 – Trattamento retributivo dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante del settore Restauro artistico dei beni culturali**

Liv. di inquadramento finale	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
2	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%	95%	100%	100%
3	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
4	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
5	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%
Addetti all'amministrazione e o ai servizi	70%	70%	75%	80%	85%	90%				

## 6.2. Misure di welfare

Sul versante delle misure di welfare, la nuova disciplina contrattuale non contiene rilevanti novità rispetto alle precedenti previsioni. Del pari, non vengono messe in risalto particolari differenze intercorrenti fra l'apprendistato e le altre tipologie contrattuali.

Rispetto al «diritto alle prestazioni di bilateralità» (articolo 11), quale sistema che coinvolge tutte le imprese (aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria dell'artigianato) <sup>(31)</sup>, le parti – nel confermarne «il valore e la natura originaria [...] come uno strumento della contrattazione, non sostitutiva in alcun modo all'universalità dei servizi e delle prestazioni erogate dallo Stato», in quanto «eroga prestazioni di welfare contrattuale [idonee] a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria» – recepiscono l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021. Sotto questo profilo, le parti stabiliscono che le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 25 euro lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Per gli apprendisti, tale somma sarà riproporzionata alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

<sup>(31)</sup> In particolare, l'art. 11 del CCNL statuisce che le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate. L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo, mentre le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

### ***6.2.1. Previdenza complementare***

Per quanto concerne la previdenza complementare (articolo 41 CCNL), con il rinnovo del dicembre 2021 le organizzazioni sindacali dei lavoratori sollecitano le confederazioni datoriali di avviare il percorso per la definizione del «modello di copertura per i lavoratori del settore dell'artigianato in tema di Previdenza Complementare» come previsto dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020.

I rappresentanti di Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii Categoria dell'Area Meccanica accolgono la sollecitazione e si fanno carico di riportarlo sul tavolo negoziale confederale. Ne deriva, dunque, che attualmente non è stato individuato un fondo pensione di riferimento per i lavoratori a cui si applica il CCNL oggetto di esame.

### ***6.2.2. Assistenza sanitaria integrativa***

Con riguardo all'assistenza sanitaria integrativa (articolo 12), già nell'accordo del 16 giugno 2016, le parti convenivano di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato, secondo le modalità stabilite dall'accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil. Pertanto, nel fondo sono iscritti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il CCNL in esame, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi.

## **6.3. Ulteriori elementi della retribuzione**

Anche con riferimento agli ulteriori elementi della retribuzione, il CCNL in esame non contempla specifiche previsioni per gli apprendisti, se non con riferimento alla ricorrenza natalizia, laddove si prevede che «l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore» e che, «nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa».

## **7. Brevi considerazioni conclusive**

Alla luce della indagine qui condotta, possono essere esaminate alcune prime evidenze sulle dinamiche retributive dell'apprendistato nel macrosettore contrattuale CNEL "meccanici", soprattutto alla luce delle regole che governano la determinazione del trattamento (latamente) economico dell'apprendista.

Anzitutto, si è osservato come la scelta di optare per il sistema del sottoinquadramento, ovvero per il meccanismo della percentualizzazione, non sia scevra da implicazioni per il lavoratore assunto con contratto di apprendistato. Da questo punto di vista, emblematici

appaiono i casi del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (Federmeccanica) e del CCNL addetti delle aziende cooperative metalmeccaniche (AGCI Produzione e lavoro), in cui si è notato come la transizione dal primo al secondo metodo – che ha rappresentato una importante novità dei rinnovi contrattuali del 2021 – abbia sensibilmente penalizzato, sul piano dei minimi, la maggior parte degli apprendisti (cfr. tabella 2.2 e tabella 5.2).

Sulla stessa linea, si muove anche il CCNL meccanica e artigianato (Confartigianato), che conferma una impostazione storicamente ancorata alla percentualizzazione.

Altresì, nei due CCNL della piccola e media industria meccanica (siglati da Confapi e Confimi) – ove, come anticipato, in linea generale, regna la regola del sottoinquadramento – si ravvisa un graduale avvicinamento al meccanismo della percentualizzazione. Da un lato (e in entrambi i casi), tale meccanismo viene adottato per la determinazione dei minimi nell'apprendistato di primo livello. Dall'altro lato (e con riferimento al solo CCNL sottoscritto da Confimi), in deroga alla regola generale del sottoinquadramento, il ricorso alla percentualizzazione nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante pare accompagnare le modifiche introdotte dalle parti firmatarie relativamente al sistema di classificazione del personale. Nello specifico, a fronte dell'eliminazione della prima categoria del sistema di inquadramento, il rinnovo contrattuale ha stabilito una regola *ad hoc*, secondo la quale gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2022, destinati a essere collocati nella 3° categoria, sono inquadrati in un solo livello inferiore rispetto a quello di destinazione, ma la loro retribuzione, nel primo periodo, corrisponde al 90% di quella prevista per la 2° categoria (cfr. tabella 4.1, con particolare attenzione alla *Nota a tabella*). All'esito di quanto ricostruito, la tendenza che si avverte è, dunque, quella di una generale riduzione del trattamento economico minimo da garantire agli apprendisti, veicolata per il tramite di una maggiore incisività del meccanismo della percentualizzazione. A tanto si aggiunga la questione relativa alle ulteriori voci contrattuali che vanno a comporre la retribuzione dell'apprendista: nonostante la tredicesima mensilità sia sempre prevista e, per i premi di risultato, la scelta sia rimessa alla contrattazione aziendale, gli scatti di anzianità sono esplicitamente esclusi, ovvero sono computati in misura (*rectius*, in percentuale) minore, rispetto al regime generale.

Tuttavia, pare che tale *gap* negativo della retribuzione dell'apprendista rispetto a quella dei colleghi assunti con altre fattispecie contrattuali sia bilanciato dalla estensione delle misure riconducibili, in senso lato, alla sfera del welfare aziendale. Infatti, si è rilevato come non vi siano delle specifiche differenziazioni nella erogazione di tali misure sulla base delle diverse formule contrattuali di assunzione, ma, anzi, come sia lo stesso testo contrattuale a specificare espressamente che le discipline della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa e dei c.d. *flexible benefits* trovino applicazione financo per gli apprendisti <sup>(32)</sup>.

Benché, storicamente, il welfare erogato in azienda sia stato spesso associato al pericolo di un ampliamento delle disuguaglianze sociali fra i lavoratori <sup>(33)</sup>, nei casi qui affrontati, esso pare assumere una funzione diametralmente opposta, consentendo agli apprendisti di «recuperare quanto perso», grazie all'erogazione di misure dotate di importanti

---

<sup>(32)</sup> Per dovere di completezza, occorre precisare che nel CCNL meccanica e artigianato (Confartigianato) – ossia nell'unico caso in cui lo strumento dei *flexible benefits* non è previsto – il sistema degli enti bilaterali svolge un ruolo propulsivo in tal senso, con regole, fissate a livello nazionale, che garantiscono anche agli apprendisti le prestazioni della bilateralità.

<sup>(33)</sup> Per tutti, v. E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M. L. MIRABILE, *Conclusioni*, in E. PAVOLINI, U. ASCOLI, M. L. MIRABILE (a cura di), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, 2013, p. 259 ss.

ricadute economiche. Di contro, però, se così fosse anche nelle intenzioni delle parti sociali, il concreto rischio sarebbe quello di assottigliare, ancora una volta, la doppia finalità (formativa e occupazionale) dell'istituto, in favore della riduzione del costo del lavoro.

Infatti, dalla lettura dei CCNL presi a riferimento in questa ricerca, non è chiaro se la diminuzione delle soglie retributive minime degli apprendisti sia compensata solo dalla estensione delle prestazioni welfaristiche, ovvero se essa sia anche (e soprattutto) soppesata da una maggiore valorizzazione (sia qualitativa, sia quantitativa) della formazione erogata. È, infatti, sotto questo secondo profilo che, quantomeno sulla carta, dovrebbe giocarsi la *sfida dell'apprendistato*, quale strumento di inserimento e accompagnamento dei giovani nel mondo del lavoro.