Apprendistato: retribuzione

Trattamento retributivo: principi, divieti e sistemi retributivi

Principio cardine che informa il trattamento retributivo dell'apprendista è legato alla professionalità del lavoratore.

In base a tale principio, i diversi metodi di retribuzione del lavoratore apprendista prevedono un progressivo aumento della retribuzione direttamente proporzionale all'aumento della professionalità.

Attualmente la retribuzione dell'apprendista è disciplinata espressamente dall'articolo 42, comma 5, lett. a) e b) del decreto legislativo n. 81/2015 (cosiddetto codice dei contratti).

Art. 42, D.Lgs. n. 81/2015, lett. a) *divieto di retribuzione a cottimo*

Il divieto della retribuzione a cottimo (ovvero retribuzione in base alle quantità prodotte) trova la sua ragion d'essere nelle ridotte capacità produttive di lavoratore in periodo formativo.

Ancora, il divieto di retribuzione a cottimo non impedisce di attribuire al lavoratore apprendista (in aggiunta alla retribuzione fissa mensile) forme di remunerazione aggiuntiva anche legata ad elementi retributivi variabili vincolati ai risultati aziendali previamente concordate pattuiti (a titolo di esempio citiamo i premi di produzione e di bilancio) (cfr. Ministero del Lavoro, risposta ad interpello 1 marzo 2007, n. 13).

Art. 42, D.Lgs. n. 81/2015, lett. b) *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;*

In base, al principio sancito dalla sopra riportata lett.b), dell'art. 42 del D.Lgs. n. 812015, l'apprendista può essere inquadrato in una categoria inferiore di 1 o 2 livelli rispetto alla qualifica al cui raggiungimento è finalizzato il periodo formativo.

Tale sistema retributivo era stato introdotto dal D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi) ed è stato successivamente diversamente applicato dalla contrattazione collettiva.

In linea generale, i contratti collettivi che hanno disciplinato il "sotto inquadramento temporaneo" dell'apprendista a fini retributivi, hanno anche previsto i termini di variazione in aumento sia del livello di inquadramento che della retribuzione dell'apprendista (ad esempio avanzamento retributivo e di qualifica dopo il 1º anno di servizio e successivamente dopo il secondo e così via).

La lett. b) sopracitata conferma anche il sistema retributivo dell'apprendista in forma percentuale rispetto alla retribuzione spettante ai lavoratori adibiti a mansioni e funzioni proprie della qualifica al conseguimento della quale è finalizzato il rapporto è stato.

Anche in questo caso, in linea generale, i contratti collettivi prevedono i termini di variazione in aumento delle percentuali di retribuzione.

La norma in parola non stabilisce alcun criterio di prevalenza tra i due sistemi retributivi. Pertanto l'adozione dell'uno o dell'altro sarà libera opzione della contrattazione collettiva sulla base di libera valutazione.

Riproduzione riservata