



Apprendistato e retribuzione in percentuale

a cura di Eufrazio Massi – Dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

Con una disposizione contenuta nel comma 155 dell'art.2 della L. n.191/09, che è andata ad aggiungere un ulteriore comma, l'1-bis, all'art.53 del D.Lgs. n.276/03, **il Legislatore ammette, nel nostro ordinamento, la percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, in alternativa all'inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto a quello di arrivo, a suo tempo stabilito dall'art.53, co.1, del D.Lgs. n.276/03.** I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono prevedere la percentualizzazione, rapportandola alla qualifica corrispondente: ciò che si richiede è la gradualità, rispetto all'anzianità di servizio. Questo significa che la retribuzione è destinata, come in passato, a crescere progressivamente durante lo svolgimento dell'apprendistato.

Un primo chiarimento appare doveroso:

così come è scritta la norma sembra richiedere, anche a livello aziendale, la partecipazione all'accordo delle strutture territoriali datoriali e sindacali aderenti alle associazioni più rappresentative in ambito nazionale, non essendo sufficiente la sola firma del datore di lavoro e della Rappresentanza sindacale aziendale. La necessità che l'accordo, a livello aziendale, debba essere sottoscritto da strutture di categoria territoriali è, in un certo senso, avallata da un'altra considerazione: nelle imprese ove non c'è il sindacato interno (si pensi alla maggior parte di quelle sottodimensionate alle quindici unità) sarebbe pressoché impossibile giungere ad un contratto aziendale finalizzato alla disciplina della materia.

Un secondo problema concerne il numero delle associazioni sindacali dei lavoratori delle quali è richiesto l'intervento:

la preposizione articolata "dalle" adoperata dal Legislatore, invece di quella semplice "da" usata altre volte, sembra ipotizzare la presenza di almeno due sigle.

Applicabilità

La disposizione innovativa, testé descritta, che non è di immediata applicazione, atteso il rinvio alla pattuizione collettiva, offre, tuttavia, lo spunto, per un breve "excursus" sulle forme retributive relative agli apprendisti e sui chiarimenti amministrativi che si sono succeduti nel corso degli anni. Per ben comprendere la portata della novità introdotta con la Legge Finanziaria per l'anno 2010, occorre sottolineare come l'art.13, co.1, della L. n.25/55 che, al tempo, regolò in maniera precisa il contratto di apprendistato, sia tuttora in vigore: e lì c'è scritto che "la retribuzione dovrà essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio". Da ciò si deduce che **un salario in percentuale**

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

corrisposto in relazione alla qualifica e all'anzianità trascorsa dall'assunzione, secondo fasi successive legate all'acquisizione progressiva delle competenze, è tuttora ammissibile, ed è previsto in determinati contratti collettivi, pur in presenza di quanto affermato dall'art.53 del D.Lgs. n.276/03.

Quest'ultima disposizione, invece, riprendendo, per certi versi, quanto già stabilito per i contratti di formazione e lavoro dall'art.16 della L. n.451/94, sancisce che

“durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto”.

La maggior parte dei contratti collettivi successivi si è conformata a tale disposizione, prevedendo soluzioni diverse: **in alcuni, la gradualità è stata assicurata da un primo periodo retribuito due livelli in meno, seguito da un secondo periodo con un solo livello inferiore fino alla scadenza della formazione** e prima della stabilizzazione a tempo indeterminato, in altri, ad esempio, in considerazione della scarsa complessità delle mansioni **si è parlato, addirittura, di un solo livello inferiore a quello finale per tutta la durata del contratto.** Senza voler fare alcuna tipizzazione specifica, si può affermare che, in linea di massima, laddove la qualifica da acquisire è particolarmente elementare ed il periodo di apprendistato breve, se rapportato a quello riferito ad altre mansioni, le parti sociali sono giunte a determinazioni finalizzate a riconoscere un solo livello in meno.



L'inquadramento al livello inferiore non rapportato ad una percentualizzazione, sia pure progressiva, della retribuzione ha prodotto, sotto l'aspetto pratico, alcune incongruenze come quella, particolarmente evidente, che si registra laddove si parla di “basse qualifiche”, secondo la quale per un certo periodo l'apprendista che, peraltro, è tenuto a seguire percorsi formativi all'interno o all'esterno dell'azienda secondo le previsioni dell'art.49 del D.Lgs. n.276/03, viene retribuito in maniera del tutto uguale ad un qualificato.

Il problema della gradualità retributiva e del sotto inquadramento era ben presente al Ministero del Lavoro, molto prima che il Legislatore intervenisse con la disposizione che si commenta.

Infatti, con la [risposta n.28/07 ad un interpello](#) si ammetteva il raccordo tra la disposizione sui livelli inferiori e quella sulla gradualità contenuta nell'art.13 della L. n.25/55.

Molto più esplicita ed esaustiva fu la posizione assunta con la [circolare n.27 del 10 novembre 2008](#), laddove è stato precisato che il dettato dell'art.53 è riferito soltanto all'inquadramento degli apprendisti, ma non c'è alcun collegamento automatico tra il salario iniziale del giovane e quello del lavoratore inquadrato nella qualifica finale, con due livelli inferiori. Da ciò il Dicastero del Lavoro faceva discendere l'affermazione che

“resta aperta, in virtù del principio di gradualità stabilito dall'art. 13, comma 1, della legge n. 25/1955, la possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sotto inquadramento, garantito dall'art. 53, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003. Tale livello potrà essere utilizzato sia come “tetto” o livello finale, sia come soglia o livello iniziale della progressione percentuale. Si può dunque concludere che l'apprendista potrà ricevere nel corso del rapporto una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sotto inquadramento, alla condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva”.