

## Capitolo 5

# TRATTAMENTO ECONOMICO

Gli apprendisti sono lavoratori che non hanno ancora acquisito un livello di qualificazione pari a quello degli altri dipendenti e la prestazione lavorativa non è compensata solo dal trattamento retributivo, in quanto percepiscono oltre alla retribuzione anche una formazione specifica.

Questa ulteriore controprestazione giustifica altre due regole applicate al contratto di apprendistato:

- il **sottoinquadramento**;
- l'erogazione di una **retribuzione percentualizzata**.

### 5.1 Retribuzione sufficiente

In ogni caso secondo la giurisprudenza si deve applicare anche all'apprendistato l'art. 36 della Costituzione, e pertanto ad esso deve essere riconosciuta una **retribuzione che sia proporzionata alla quantità e qualità del lavoro**, e che sia sufficiente a soddisfare i suoi bisogni (Cass. 10.7.1991, n. 7621);

È stato sostenuto che le norme collettive che disciplinano in maniera differenziata il trattamento retributivo degli apprendisti sono legittime e conformi all'art. 36 della Costituzione, a condizione che esse contengano un principio di gradualità dei trattamenti in relazione all'anzianità di servizio, al fine di **accrescere la retribuzione progressivamente** con l'apprendimento professionale.

Tale gradualità è espressamente prevista dal Testo Unico che stabilisce una modulazione delle penalizzazioni retributive in funzione dell'anzianità di servizio dell'apprendista (art. 2, co. 1, lett. c).

### 5.2 Sottoinquadramento e retribuzione

L'apprendista può essere inquadrato in **una categoria inferiore di uno o due livelli rispetto alla categoria spettante in applicazione del CCNL** ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (art. 2, co. 1, Testo Unico).

Pertanto all'apprendista, una volta che viene inquadrato in uno o due livelli inferiori rispetto a quello che spetta ai lavoratori in possesso della qualifica finale, può essere riconosciuta la retribuzione corrispondente al livello inferiore di inquadramento.

Già l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto un tale meccanismo, ma tale disposizione è stata applicata in maniera diversa dalla contrattazione collettiva.

Alcuni contratti collettivi hanno usufruito fino in fondo della facoltà offerta dalla legge, prevedendo tre diverse soluzioni:

1. previsione di due livelli di sottoinquadramento per gli apprendisti;
2. previsione solo della possibilità di inquadrare l'apprendista in un livello inferiore rispetto a quello finale, soprattutto nel caso di mansioni di livello particolarmente semplici;
3. previsione di un sottoinquadramento iniziale di due livelli, con passaggio, dopo un certo periodo di tempo, ad un livello superiore.

La riforma Biagi ha introdotto il sistema del sottoinquadramento come detto, senza però disciplinare la retribuzione percentuale, meccanismo regolamentato a suo tempo dalla legge 25/1955 e di fatto attuato da diversi contratti collettivi. Da qui si è posto il problema se i due sistemi **possano cumularsi o se invece siano alternativi**.

La questione ha quindi determinato l'intervento del Ministero del lavoro con distinti interventi rispettivamente del 2004, 2005 e 2007.

Con la circolare 14.10.2004, n. 40, ha sostenuto che il sistema della retribuzione percentuale, pur non essendo stato abrogato dall'art. 53, **non può applicarsi** quando si applica il sottoinquadramento.

Con la successiva circolare 15.7.2005, n. 30, ha ribadito la vigenza di ambedue i sistemi, senza affrontare in dettaglio la questione del loro coordinamento.

Con la circolare 28/2007 il Ministero ha definito le regole di coordinamento tra i diversi sistemi retributivi.

La regola prioritaria è quella del sottoinquadramento derogabile solo nei casi in cui dalla procedura di percentualizzazione, prevista contrattualmente, derivi, in concreto, un trattamento più favorevole per il lavoratore. Nel caso si verificasse tale ipotesi dovrebbe applicarsi la percentualizzazione, in quanto più favorevole per il lavoratore.

Tuttavia la legge 23.12.2009, n. 191, ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, inserendo l'art. 53-*bis*, il quale prevede espressamente la possibilità di applicare la percentualizzazione in **alternativa** al sottoinquadramento, mentre non ripete il criterio della prevalenza del sistema più favorevole.

Pertanto **dal 2010** i due meccanismi **sono utilizzabili in alternativa tra loro** e non sono più coordinabili.

### 5.3 Retribuzione percentualizzata con il Testo unico

La possibilità di applicare la retribuzione percentuale in alternativa al **sottoinquadramento** è stata confermata anche nel Testo Unico. L'art. 2, co. 1, lett. c) dispone che la contrattazione collettiva ha la facoltà di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale rispetto alla retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Anche oggi con la nuova norma, come nella versione originaria del D.Lgs. n. 276/2003, non viene previsto alcun criterio di prevalenza tra i due sistemi retributivi che sono quindi opzionabili entrambi, da parte della contrattazione collettiva.

L'apprendista ha comunque diritto ad un **trattamento economico crescente** per ogni fase del rapporto di apprendistato. L'apprendista ha infatti diritto a una retribuzione "graduale,

anche in rapporto all'anzianità di servizio"; la retribuzione deve crescere insieme alla crescita dell'anzianità lavorativa.

## 5.4 Divieto di retribuzione a cottimo

Il principio del divieto di retribuire l'apprendista a cottimo non ha mai subito modifiche in occasione dei tanti cambi di normativa succedutisi negli anni a partire dalla L. 25/1955 per arrivare all'odierno Testo unico (nell'art. 2, co. 1, lett. b).

Il sistema del cottimo non è mai stato ritenuto compatibile con le caratteristiche professionali del lavoratore apprendista e con le finalità di addestramento tipiche del contratto di apprendistato.

La retribuzione a cottimo può essere nella forma del cottimo pieno quando il lavoratore viene pagato esclusivamente in base al proprio rendimento o, in base al risultato ottenuto. Questo sistema è tipico per il **lavoro a domicilio**.

Si ha invece il **cottimo misto** quando il cottimista percepisce una retribuzione base alla quale si addiziona la maggiorazione di cottimo calcolato sulla base della qualità e della quantità di quanto prodotto.

Dato che lo scopo del cottimo è quello di incentivare il lavoratore a produrre su ritmi superiori rispetto a quelli ordinari o comunque pagare solo la parte di lavoro che ha dato determinati risultati, entrambe queste finalità non si conciliano con la finalità del rapporto di apprendistato.

Il lavoratore apprendista è, per definizione, un lavoratore che deve acquisire le informazioni e le conoscenze necessarie a diventare un lavoratore qualificato; con obiettivo prioritario di apprendere. Il divieto di cottimo risponde all'esigenza di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente a una minore esperienza di lavoro (Ministero del lavoro, interpello 1° marzo 2007, n. 13).

Di fronte al dubbio sulla compatibilità tra l'apprendistato e le forme di retribuzione con il sistema del **cottimo misto**, il Ministero del lavoro (interpello n.13/2007) ha fissato alcune rigide condizioni per la sua ammissibilità. In particolare, secondo il Ministero può essere legittimo il pagamento all'apprendista dell'utile di cottimo, ma solo quando tale voce retributiva non sia connessa o dipendente dal risultato produttivo conseguito dal lavoratore. Il Ministero del lavoro, di fatto, ha escluso la legittimità dell'utile di cottimo, in quanto, se la voce retributiva deve essere svincolata dal risultato produttivo, non è una vera e propria forma di cottimo.

### MINISTERO DEL LAVORO - RISPOSTA AD INTERPELLO 1° MARZO 2017, N. 13

**Oggetto:** art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – risposta istanza di interpello avanzata da Federmeccanica – apprendistato – divieto di stabilire tariffe di cottimo.

La Federmeccanica ha inoltrato richiesta di interpello a questa Direzione generale per avere chiarimenti in merito al divieto, stabilito dall'art. 49, comma 4 lett. b) del D.Lgs. n. 276/2003, "di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo".

In particolare si chiede se la corresponsione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per le "figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice" – ai sensi del CCNL 19 gennaio 2006 per l'Industria Metalmeccanica e l'Installazione di Impianti – della voce "utile di cottimo" o analoghe formulazioni in atto in azienda contrasti con il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo, di cui al citato art. 49, comma 4 lett. b), del D.Lgs. n. 276 del 2003, laddove si tratti di importi fissi legati alla mansione e non più incentivanti, ovvero di una voce retributiva equivalente e sostitutiva definita contrattualmente in azienda con specifico riferimento agli apprendisti addetti alle linee a catena.

*continua*

**- segue - MINISTERO DEL LAVORO - RISPOSTA AD INTERPELLO 1° MARZO 2017, N. 13**

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si osserva quanto segue.

Va preliminarmente ricordato che l'obbligo "di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie", contenuto nell'art. 11, lett. l), L. n. 25/1955, è stato abrogato dall'art. 20, D.Lgs. n. 251/2004, cosicché risulta in linea con l'attuale quadro ordinamentale la previsione di rapporti di apprendistato per le "figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice", contenuta nel citato Contratto per l'Industria Metalmeccanica e l'Installazione di Impianti.

Quanto alla problematica relativa alla corresponsione di un "utile di cottimo" a lavoratori assunti con contratto di apprendistato, previsto nel citato CCNL 19 gennaio 2006, non sembrano sussistere perplessità sulla compatibilità di tale emolumento con la previsione di cui all'art. 49, comma 4 lett. b), del D.Lgs. n. 276/2003 qualora - come sottolineato dall'interpellante - lo stesso sia pressoché totalmente sganciato dal "risultato produttivo" del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa. Va infatti chiarito che la ratio della previsione contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003 - peraltro del tutto analoga a quella riportata nell'art. 11, lett. f), della L. n. 25/1955 - è di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro.