

WWW

La retribuzione per gli apprendisti

L'intento è quello di formare in un giovane lavoratore una figura professionale ben precisa, di conseguenza è importante attribuire il giusto valore agli sforzi dell'apprendista e quindi riconoscergli un giusto compenso.

Le norme che determinano la retribuzione del contratto di apprendistato sono stabilite dalla legge.

Il compenso dipende fondamentalmente dalla categoria di inquadramento del mestiere e non può essere inferiore per più di due livelli alla figura corrispondente alla qualifica da conseguire.

È corretto evidenziare, infatti, che anche la figura dell'apprendista rientra nelle decisioni stabilite all'interno dei contratti collettivi della categoria di appartenenza.

Il compenso, poi, può aumentare in percentuale, mano a mano che si avanza nel processo formativo fino a raggiungere quello di un lavoratore a contratto convenzionale e superando, quindi, i due livelli di distacco.

Questo permette di poter accedere alla retribuzione corretta corrispondente alla qualifica finale senza alcun problema, visto che si è già collocato nella stessa categoria.

Inoltre, per la durata del contratto e per i 12 mesi successivi, i datori di lavoro sono tenuti a versare il 10% in meno dei contributi a fini previdenziali se l'azienda impiega almeno 10 dipendenti. Invece, se il numero dei lavoratori arriva fino a 9, per il primo anno la percentuale è pari all'1,5% mentre per il secondo al 3%.

Tuttavia, questo svantaggio viene considerato in base al fatto che tutte le ore di lavoro (che siano di lavoro effettivo oppure di formazione) devono essere pagate, vista l'estrema importanza della formazione nell'ottica del contratto.

L'apprendista, inoltre, può accedere a tutti i benefici di un contratto di lavoro convenzionale, ossia alla copertura assistenziale in caso di malattia e maternità, all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie; può beneficiare, poi, degli ammortizzatori sociali stabiliti dallo Stato nel caso di crisi dell'azienda. In questo caso si parla di cassa integrazione e mobilità in deroga, esattamente come se fosse un dipendente regolarmente assunto.

In particolare, la disciplina è salda su un argomento che riguarda il divieto di erogare un corrispettivo a cottimo, cioè valutato in base alla quantità di lavoro effettivamente eseguito. Infatti, in caso contrario non avrebbe senso questo tipo di contratto che è formato da una grossa fetta di formazione in aula.