

Ai gentili clienti
Loro sedi

Apprendistato: opportunità da non sottovalutare

Le tipologie di apprendistato

L'apprendistato nelle intenzioni del governo dovrà diventare il "contratto dominante" per quanto attiene all'accesso al lavoro da parte dei giovani, o, come si legge nel comunicato stampa del Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012, "il trampolino di lancio verso la maturazione professionale dei lavoratori".

Ricordiamo come il Testo unico sull'apprendistato ha definito le seguenti tipologie di apprendistato.

LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO RICONOSCIUTE DAL D.LGS. N. 167/2011

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano.
L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la

	specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
L'apprendistato di alta formazione e di ricerca	Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, invece, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
L'apprendistato per i lavoratori in mobilità	Consente la reintroduzione dei soggetti inclusi nelle liste di mobilità nel mondo del lavoro, come meglio si vedrà in seguito.

Va detto che le particolarità di gestione del contratto sono regolamentate in modo diverso da settore a settore.

Lo sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità per chi assume apprendisti

Come nel precedente regime normativo, la stipula dei contratti di apprendistato è incentivata mediante il riconoscimento di agevolazioni normative ed economiche che si aggiungono alla possibilità per il datore di lavoro, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, di "sottoinquadrare" l'apprendista e di corrispondere al medesimo una retribuzione "ridotta".

L'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, ha previsto che, *"al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta... per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo"*. In buona sostanza, la norma in commento ha previsto che, **a decorrere dal 1 gennaio 2012, per le assunzioni di apprendisti avvenute a partire da tale data e fino al 31 dicembre 2016, i datori di lavoro che hanno fino a 9**

dipendenti sono esonerati per i primi tre anni di durata del contratto dai contributi a proprio carico, resta ferma la misura dei contributi a carico del lavoratore.

Per gli **ulteriori mesi di durata del contratto**, successivi ai primi 36 mesi scontati, **la misura dei contributi a carico del datore di lavoro resta quella del 10% già prevista**. In tutti i casi, anche per i periodi di esonero totale, resta dovuta per intero la quota di contributi a carico del lavoratore pari al 5,84%.

La disposizione normativa prevede lo sgravio contributivo per i contratti stipulati dal 1 gennaio 2012 e fino al 31.12.2016, pertanto non possono godere i datori di lavoro che hanno già in forza apprendisti assunti prima di tale data, anche se la durata del rapporto di lavoro si protrae oltre il 2012.

OSSERVA

Nulla cambia per i **datori di lavoro che hanno più di 9 dipendenti**, qualunque sia la data di assunzione degli apprendisti. Per loro l'importo dei contributi dovuti continua ad essere determinato secondo le seguenti percentuali:

- 1,5% per il primo anno;
- 3,5% per il secondo anno;
- 10% per il terzo anno.

Lo sgravio dei contributi per gli apprendisti nelle piccole aziende (art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 Legge di stabilità) – tabella di sintesi -

Periodo di assunzioni	Contratti stipulati dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016
Sconto contributivo a carico dei datori di lavoro	Zero contributi a carico dei datori di lavoro
Datori di lavoro interessati	Datore di lavoro che abbia una forza aziendale inferiore alle 10 unità
Modalità di calcolo dei 9 addetti	Per il calcolo degli addetti (tenendo conto dell'azienda nel suo complesso), al fine di verificare il requisito dell'organico, occorre tenere presente quanto chiarito dall'Inps con la circ. n. 22/2007 (determinazione del medesimo organico al fine dell'applicazione della contribuzione ridotta per i primi due anni di apprendistato) ovvero: → si contano i dipendenti di qualunque qualifica (compresi quindi i lavoratori a domicilio e i dirigenti); → nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica. Occorre tenere conto anche degli assenti, ancorché non siano retribuiti (es. per servizio militare, e/o

	<p>gravidanza). E' possibile escludere dal computo il lavoratore assente solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo;</p> <ul style="list-style-type: none"> → non si contano, invece, i soggetti titolari delle seguenti tipologie contrattuali: apprendisti, inserimento/reinserimento (legge Biagi e legge n. 223/1991); → sono da escludere altresì i lavoratori somministrati (utilizzatore); → sono da escludere inoltre i lavoratori assenti se sostituiti (nel calcolo dell'organico contano questi ultimi); → i lavoratori part time si contano in proporzione all'orario svolto rispetto al rapporto a tempo pieno (art. 6, Dl n. 61/2000) con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale; → i lavoratori intermittenti contano in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39, Dlgs n. 276/2003); → gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.
Datori di lavoro che hanno più di 9 addetti	<p>Per i datori di lavoro che hanno più di 9 dipendenti, indipendentemente dalla data di stipula dei contratti, l'importo dei contributi dovuti continua ad essere determinato secondo le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 1,5% per il primo anno; → 3,5% per il secondo anno; → 10% per il terzo anno.
Durata dell'esonero contributivo	<p>Il beneficio ha una durata massima di 3 anni, pertanto, se la durata del contratto di apprendistato è superiore (ad esempio 5 anni):</p> <ul style="list-style-type: none"> → per i primi tre anni, lo sgravio totale dei contributi dovuti; → per i successivi due continua ad essere dovuto il contributo del 10%. <p>Il limite del 2016 rappresenta la data finale entro la quale stipulare i contratti che possono beneficiare dello sgravio triennale anche se il triennio agevolato si colloca parzialmente oltre il 31 dicembre 2016. In altri termini, un datore di lavoro che assume un apprendista in data 1 aprile 2016 potrà godere dello sgravio contributivo in commento sino al 1 aprile 2019.</p>
Apprendisti già in forza alla data del 1 gennaio 2012	<p>Agli apprendisti assunti in data anteriore al 1 gennaio 2012 continuano ad applicarsi le ordinarie aliquote contributive sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, co. 773, L. 27.12.2006, n. 296) ovvero:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 1,5% per il primo anno; ➔ 3% per il secondo anno; ➔ 10% per il terzo anno.
Tipologia di contratto di apprendistato interessato	Il Ministero del Lavoro ha precisato che le agevolazioni in materia di apprendistato riguardano tutti i tipi di contratto. Vale a dire che non ci sono motivi per escludere dall'agevolazione in commento alcuna tipologia contrattuale prevista dal Testo Unico dell'Apprendistato.
Lavoratori per i quali non spetta il beneficio	Dal beneficio sono esclusi i lavoratori assunti iscritti nelle liste di mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi, infatti, non trova applicazione il regime contributivo agevolato previsto per i lavoratori apprendisti ma quello previsto dagli articoli 25 comma 9 della legge 223/1991 e art. 8 comma 4 della medesima legge se al lavoratore spetta l'indennità di mobilità.
Benefici contributivi in capo al lavoratore assunto con contratto di apprendistato	Nessuno. L'apprendista deve per intero la quota di contributi dallo stesso dovuti pari al 5,84%

Riassumendo, quindi, a seguito degli sgravi introdotti dalla legge 183/2011, **a decorrere dal 1 gennaio 2012, la misura dei contributi per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 dai datori di lavoro fino a 9 addetti è la seguente:**

Periodo contrattuale	Contributi a carico del Lavoratore	Contributi a carico del datore di lavoro	Totale contributi contratto di apprendistato
Dal 1° al 12° mese di contratto	5,84	0,00	5,84
Dal 13° al 24° mese di contratto	5,84	0	5,84
Oltre il 24° mese di contratto	5,84	0,00	5,84
Oltre il 36° mese di contratto	5,84	10,00	15,84

Le modifiche previste sulla contribuzione degli apprendisti nella legge di riforma sul lavoro

Nel **disegno di legge di riforma del mercato del lavoro** in discussione al Senato sono contenute alcune disposizioni che hanno effetto sulla misura dei contributi dovuti per gli apprendisti, appena sopra commentate. Infatti, l'estensione della tutela contro la disoccupazione (ASPI) ai lavoratori apprendisti a decorrere dal 1 gennaio 2013 comporta che, anche quest'ultima categoria di addetti, sia dovuto il contributo di finanziamento dell'ASPI pari al 1,31%, a carico dei datori di lavoro sia Artigiani che non Artigiani. Pertanto, dal 1 gennaio 2013, a seguito dell'estensione del contributo ASPI agli apprendisti,

alla misura dei contributi di cui alla tabella precedente occorre aggiungere il contributo 1,31% a carico del datore di lavoro.

Periodo contrattuale	Contributi a carico del Lavoratore	Contributi a carico del datore di lavoro	Totale contributi contratto di apprendistato
Dal 1° al 12° mese di contratto	5,84	0,00 + 1,31	7,15
Dal 13° al 24° mese di contratto	5,84	0,00 + 1,31	7,15
Oltre il 24° mese di contratto	5,84	0,00 + 1,31	7,15
Oltre il 36° mese di contratto	5,84	10,00 + 1,31	17,15

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO