

APPRENDISTATO

Qualsiasi forma di apprendistato attivata nel nostro ordinamento sia dal D.L.vo n. 276/2003 e dall'art. 16 della legge n. 196/1997 (entrambi fino al 24 aprile 2012) che dal D.L.vo n. 167/2011 "gode" dei medesimi incentivi che, per chiarezza di esposizione possono così sintetizzarsi, a prescindere dalle modalità di svolgimento del rapporto contrattuale. L'unica eccezione è rappresentata dai lavoratori in mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato (art. 7, comma 4 del D.L.vo n. 167/2011) per i quali le agevolazioni economiche e contributive sono le stesse previste per l'assunzione a tempo indeterminato dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Incentivi di natura contributiva

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2003 aveva stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruivano, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali cui, ovviamente, andava sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo era pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupavano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico era ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, tuttavia, è cambiata, a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: a chi assume apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale (per la quota a carico del datore di lavoro) di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo.

Su questo quadro di riferimento sono, però, intervenute le modifiche introdotte dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 ed i chiarimenti forniti dall'INPS con la circolare n. 128/2012. La norma appena citata ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento venga maggiorata di 1,31% cui si aggiunge (v. circolare n. 128) lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ora, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, dal 1° gennaio 2013, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:

- a) 1,61% per un triennio per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2016;
- b) 3,11% nel primo anno e 4,61% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti che hanno assunto apprendisti entro il 31 dicembre 2011, fermo restando che, a partire dal terzo anno, sarà pari all'11,61%

- c) 11.61% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità;
- d) 10% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011, da datori di lavoro con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Il riferimento alle nove unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare INPS n. 22/2007):

- a) i dirigenti;
- b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c) gli assunti con contratto a tempo determinato;
- d) i lavoranti a domicilio;
- e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000);
- f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003);
- h) i lavoratori a tempo determinato con contratto inferiore all'anno e quelli con contratto stagionale vanno computati, in proporzione, sulla base dell'attività svolta.

Sono esclusi dal computo numerico:

- a) gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato;
- b) gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento ex art. 54 del D.L.vo n. 276/2003, fino alla loro scadenza, non potendo più essere sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2013 ;
- c) gli assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991, tipologia pressoché assente nel nostro panorama lavoristico;
- d) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;
- e) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.L.vo n. 81/2000;

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

Il concetto di "sgravio contributivo del 100%" presuppone l'applicazione, per i datori di lavoro che intendessero usufruirne, dell'applicazione dei commi 1175 e 1176 che presuppongono da un lato, la regolarità contributiva e, dall'altro l'applicazione della parte economica e normativa

dei contratti nazionali e, se esistenti, di quelli di secondo livello. Le assunzioni relative al quinquennio 1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2016, danno diritto ad uno sgravio triennale totale: nel settore artigiano (art. 4, comma 2, del D.L.vo n. 167/2011) e negli altri settori in cui la contrattazione collettiva ha individuato profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (si pensi, ad esempio, al panificatore presente anche nel commercio) la durata massima dell'apprendistato può essere di cinque anni. Ciò significa che questi piccoli datori di lavoro se hanno stipulato contratti di durata ultra triennale, "pagheranno" per il periodo successivo al triennio "sgravato" il contributo normale del 10%, al quale va aggiunto quello addizionale, finalizzato al finanziamento dell'ASpI, previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 (1,31%) che, tuttavia, nella circolare INPS n. 128/2012 è pari all'1,61%, essendo comprensivo dello 0,30% della legge n. 845/1978.

Se il via libera allo sgravio contributivo totale è avvenuto con la circolare n. 128/2012, va tenuto in evidenza che lo stesso, trovando applicazione per le assunzioni avvenute a partire dal 1° gennaio 2012, potrebbe già essere stato utilizzato da alcuni datori di lavoro, pur in assenza di specifiche indicazioni. La nota dell'Istituto previdenziale impone agli stessi la trasmissione della dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del "de minimis".

Il Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di "importo minimo", ritenendo che le stesse possano non essere considerate come "aiuti di Stato". In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del "de minimis" la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso.

Fatta questa premessa, oltremodo necessaria, occorre dire che i datori di lavoro che intendono usufruire dello "sgravio contributivo totale" debbono presentare all'INPS una autocertificazione ex DPR n. 445/2000 (il facsimile è contenuto nell'allegato n. 4 alla circolare n. 128) ove va attestato che nell'anno della stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari antecedenti, non siano stati percepiti aiuti previsti da normative nazionali, regionali o locali eccedenti il limite complessivo del "de minimis": se "goduti" dovranno essere indicati. Il periodo di riferimento è "mobile" nel senso che la sua individuazione è strettamente correlata all'assunzione, per cui va riproposta di volta in volta, sommando tutti gli importi di aiuti riferiti a qualsiasi tipologia, inclusa l'agevolazione richiesta. Qualora ci si trovi in presenza di un contratto di apprendistato in regime di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de

minimis” vanno riferiti al soggetto utilizzatore che, quindi, è tenuto a presentare l’autocertificazione.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato l’agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall’art. 7, comma del D.L.vo n. 167/2011. Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ne abbia riconosciuta la “godibilità” sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883) è possibile il riconoscimento dell’agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell’ipotesi in cui il “consolidamento” sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

Il riconoscimento agevolativo appena descritto, non si applica, però ai contratti di apprendistato con i lavoratori in mobilità per i quali le agevolazioni contributive previste sono soltanto quelle specifiche (e per il tempo ivi previsto) disciplinate dall’art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come la Corte Costituzionale con sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia dichiarato la illegittimità costituzionale dell’art. 10 della legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali nella parte in cui esclude gli apprendisti dalla applicabilità nei loro confronti degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12 e 13. La Consulta ha precisato che “la dichiarazione di illegittimità va limitata al solo licenziamento effettuato nel corso del rapporto di apprendistato, giacchè, una volta che questo si sia esaurito, il datore di lavoro resta libero di consolidare il rapporto con l’apprendista di dare la disdetta ai sensi dell’art. 2118 c.c.”. Va, peraltro, ricordato, come l’art. 2, comma 1, lettera m), affermi esplicitamente che quest’ultima non possa che essere data al termine del periodo formativo e non, come, spesso si faceva prima, calcolando il periodo di preavviso “a ritroso” rispetto alla scadenza, ma durante il periodo di preavviso (se lavorato) continuano ad applicarsi le retribuzioni e la contribuzione in essere durante l’apprendistato (modifica introdotta dall’art. 1, comma 16, lettera b), della legge n. 92/2012). Per i lavoratori in mobilità trova applicazione, da subito, la normativa sui licenziamenti individuali prevista dalla legge n. 604/1966.

Ma, come si diceva pocanzi, l’assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato “gode” di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre tipologie: essa è quella specifica prevista dall’art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, consistente in una aliquota pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi: tutto questo presuppone la regolarità del DURC e l’applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

Incentivi di natura economica

L'apprendista può essere retribuito (così recitava l'art. 53 del D.L.vo n. 276/2003, abrogato dal D.L.vo n. 167/2011) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di "approdo". C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

Su tale quadro normativo di riferimento è intervenuta, con l'art. 2, comma 155, della legge n. 191/2009, una possibile ulteriore novità: la contrattazione collettiva, nazionale territoriale od aziendale può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, in passato, nel nostro ordinamento, prima della riforma del 2003, e conservato in alcuni CCNL (es. edilizia del settore artigiano). La percentualizzazione, in alternativa ai livelli stipendiali inferiori rientra, ora, tra i possibili parametri retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale che detta le nuove regole dell'apprendistato, in attuazione dei principi contenuti nell'art. 2, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 167/2011: essa deve tener conto, nella progressione percentuale, dell'anzianità maturata nel corso del rapporto.

Un discorso a parte va fatto per i lavoratori in mobilità: anche per loro resta pienamente valida la possibilità del sotto inquadramento o, in alternativa, del pagamento in misura percentuale. C'è, tuttavia, da rimarcare come sulla base dell'esperienza di questo primo periodo che l'assunzione con rapporto di apprendistato di lavoratori in mobilità da qualificare o riqualificare attraverso tale tipologia, sia stata, sostanzialmente, un "buco nell'acqua", in quanto i datori di lavoro hanno preferito seguire, sempre, la strada dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 che consente l'assunzione con contratto a termine, con analogha contribuzione agevolativa, per un massimo di dodici mesi.

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione. Ovviamente ci sono delle eccezioni che, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1 della legge n. 223/1991 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore

industriale, ricomprende gli apprendisti, pur escludendoli dal beneficio, mentre vi rientrano nelle ipotesi delineate dall'art. 5 della legge n. 236/1993 (settori non industriali).

Il rapporto di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato, secondo la chiara disposizione contenuta nell'art. 1 del D.L.vo n. 167/2011), pur se risolto in anticipo (ad esempio, al termine del periodo formativo), non rientra nei trentasei mesi (comprensivi delle proroghe e dei contratti di somministrazione) nel computo previsto dall'articolo 5, commi 4-bis e 4-ter del D.L.vo n. 368/2001 relativo ai contratti a termine per mansioni equivalenti, oltre il quale è possibile stipulare, soltanto un ulteriore contratto la cui durata è rimessa alla pattuizione collettiva e fatto salvo il superamento che determina la trasformazione a tempo indeterminato, nel rispetto di un iter procedimentale che si svolge avanti alla Direzione territoriale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello offerto dal Ministero del Lavoro circa il limite massimo di assunzione : esso è stato fissato in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), sicchè un contratto di apprendistato può, legittimamente, iniziare alle soglie dei trenta anni e concludersi magari, dopo tre anni o nel periodo maggiore previsto dalla contrattazione collettiva nel settore artigiano o nelle qualifiche di altri settori riscontrabili anche nell'artigianato (fino a cinque anni), secondo i principi fissati con le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 ed "anticipate" dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 40/2011.

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai lavoratori in mobilità per i quali non è previsto alcun limite massimo.

Un altro incentivo di natura normativa è desumibile dall'art. 2 della legge n. 99/2013 che ha convertito, cambiandone il testo, il D.L. n. 76/2013. Si tratta di alcune misure finalizzate a favorire l'apprendistato professionalizzante "modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro".

La Conferenza Stato - Regioni è chiamata ad adottare linee guida volte a disciplinare l'istituto anche in vista di una disciplina uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, di quella di base e trasversale per un massimo di quaranta ore annue). In queste linee guida possono essere individuate disposizioni derogatorie del D.L.vo n. 167/2011 riguardanti:

- a) il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
- c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale (tale principio appare del tutto analogo a quello già contenuto nell'art. 7 del D.L.vo n. 167/2011).

In mancanza di una decisione della Conferenza (il termine risulta fissato dalla norma al 30 settembre 2013) i principi appena enunciati trovano immediata applicazione, ferma restando la possibilità che le stesse Regioni o Province autonome dettino, in futuro, disposizioni diverse.

Sul piano strettamente operativo se l'adempimento dell'obbligo formativo è calcolato sulla sola formazione "in the job", la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro sulla percentuale del 40% per la formazione necessaria per usufruire della disposizione, viene calcolata su un monte ore più favorevole al datore non essendovi comprese quelle di origine pubblica.

Altra novità che, sia pure parzialmente, può essere rilevante sotto l'aspetto normativo, è quella contenuta nell'art. 9, comma 3, della legge n. 99/2013: si tratta di una "aggiunta" attraverso il comma 2 – bis, all'art. 3 del D.L.vo n. 167/2011 e riguarda il "dopo" l'ottenimento della qualifica o del diploma professionale attraverso l'iter previsto dall'art. 3. "Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.L.vo n. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto".

Incentivi di natura fiscale

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.