

gennaio 2013

**Il nuovo Apprendistato dal D.Lgs 167/2011 alle modifiche introdotte dalla legge 92/2012 e 134/2012.**

Le recenti modifiche legislative al contratto di apprendistato e l'intervento dell'INPS in tale materia, ci offrono lo spunto per ribadire i tratti salienti dell'unico istituto contrattuale dedicato all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

A seguito delle ultime modifiche al contratto di apprendistato introdotte a livello normativo (L. 92/2012 e 134/2012), l'INPS ha riassunto i principali aspetti dell'istituto contrattuale (i quali si ritiene opportuno riproporre) affrontando successivamente i risvolti di natura contributiva.

**Definizione:** l'apprendistato viene definito come un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. E' un contratto a **tempo indeterminato**, con un periodo di formazione **a tempo determinato** della durata di 3 anni, nella generalità dei casi, e 5 anni per figure professionali dell'artigianato o analoghe individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Tre le sue possibili tipologie:

- apprendistato per la qualifica professionale;
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Quanto segue è in riferimento all'apprendistato professionalizzante.

**Disciplina:** la regolamentazione dell'apprendistato viene demandata ad appositi accordi interconfederali ed ai CCNL nel rispetto di una serie di principi di cui, di seguito, si riportano quelli più significativi:

- esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici;

- forma scritta del contratto e del relativo piano formativo;
- durata minima del contratto non inferiore a sei mesi (fatto salvo quanto previsto per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali);
- divieto di retribuzione a cottimo e possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante per la qualifica al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto oppure, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni,;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per i lavoratori a tempo indeterminato;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, ferma restando durante il preavviso l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato.

**Tutela previdenziale e assistenziale:** gli apprendisti sono tutelati dalle seguenti assicurazioni:

- a. IVS;
- b. malattia;
- c. maternità;
- d. assegno per il nucleo familiare;
- e. assicurazione INAIL;
- f. ASPI (dal primo gennaio 2013 con relativo aumento del carico contributivo aziendale dell'1,61%).

**Soggetti interessati:** aziende di tutti i settori di attività per l'assunzione di giovani di età compresa tra 18 e 29 anni.

**Obblighi formativi:** la formazione specifica e pratica è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, mentre quella di base e trasversale(120 ore complessive) è demandata all'offerta formativa pubblica a carico delle Regioni.

**Limiti numerici:** A decorrere dal 1 gennaio 2013 per aziende che occupano un numero di lavoratori superiore a dieci unità il rapporto è pari a 3 apprendisti ogni due lavoratori specializzati/qualificati.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere comunque assunti, al massimo, 3 apprendisti.

**Clausola di stabilizzazione:** le aziende che occupano almeno 10 lavoratori vedranno subordinata l'assunzione di nuovi apprendisti alla conferma, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti (fino al 18 luglio 2015 la percentuale sarà del 30%).

Per espressa previsione legislativa, dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, oppure di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

**Apprendistato per lavoratori in mobilità:** il Testo Unico sull' Apprendistato prevede che sia possibile realizzare una particolare forma di apprendistato con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a prescindere dall' età del lavoratore.

Tale fattispecie contrattuale si differenzia dalle altre per il fatto che:

- le parti non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione;
- si applica il regime contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità (18 mesi dalla data di assunzione con contribuzione ridotta al 10% e contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto. Al termine dei 18 mesi la contribuzione datoriale sarà dovuta in misura piena mentre la quota a carico del lavoratore sarà del 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato).

Nel caso in cui il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia i requisiti anagrafici e soggettivi previsti dalla disciplina a sostegno delle tre tipologie di apprendistato:

- si applicherà, di norma, la normale disciplina dell'apprendistato e il relativo regime contributivo;

- si applicherà la particolare disciplina in esame se il datore di lavoro e il lavoratore abbiano inserito espressamente e per iscritto nel contratto di apprendistato la clausola con cui rinunciano alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione.

**Agevolazione contributiva:** la contribuzione a carico del datore di lavoro consiste in un'aliquota del 10% da calcolarsi sulla retribuzione imponibile.

**Prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del periodo formativo. Beneficio contributivo:** il regime contributivo agevolato previsto per gli apprendisti viene mantenuto per l'anno successivo alla fine del periodo apprendistato (l'incentivo non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità).

**Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016:** i datori di lavoro che occupano un **numero di addetti pari o inferiore a nove** beneficeranno dello sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto (per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato).

Anche in questo caso restano esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Inoltre, a decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2013", resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all'ASPI.

Il Ministero del Lavoro ha previsto che la concessione del sopraccitato sgravio contributivo deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006 (l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari, ridotti a 100.000 euro per il settore del trasporto su strada).

Buon lavoro

**Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio**