

GUIDA ALLA GESTIONE SUI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Luci e ombre della circolare Inps n. 108/2018 analizzate dalla Fondazione Studi

A seguito della pubblicazione della Circolare Inps n. 108/2018 dedicata ai benefici contributivi connessi con l'assunzione degli apprendisti, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro con la circolare n. 19/2018 fornisce una guida sul contratto di apprendistato. In particolare, vengono analizzati tutti gli aspetti controversi contenuti nella circolare Inps, alla luce del mutato orientamento dell'Istituto sui contratti di apprendistato, che si pone in linea di discontinuità rispetto a quello consolidatosi negli anni.

La circolare dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, diffusa il 14 novembre 2018, ha analizzato il contratto di apprendistato sotto il profilo assicurativo e contributivo, fornendo una sintesi normativa a seguito delle novità sulle tipologie contrattuali introdotte dal decreto legislativo n.81/2015; nonché chiarendo e rettificando alcuni precedenti orientamenti, come il regime agevolativo degli apprendisti assunti dal 01.01.2017 e percettori di indennità di mobilità. Nel panorama delle forme contrattuali che possono favorire le assunzioni, l'apprendistato continua ad essere il contratto di "ingresso" nel mercato del lavoro italiano. Il primato è dovuto sia al suo carattere ibrido (cd. contratto a causa mista: di formazione e di lavoro subordinato), sia alle sue molteplici incentivazioni (economiche, contrattuali, di flessibilità in uscita e specialmente sul versante del costo del lavoro).

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con il presente contributo, intende fornire uno strumento per la gestione del contratto di apprendistato. Nel documento, infatti, sono contenute le più recenti istruzioni di compilazione del flusso Uniemens, informazioni sull'impianto sanzionatorio e sui benefici, non solo contributivi, connessi con l'assunzione di apprendisti.

Rosario De Luca

Presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

- **Sintesi normativa**

Quando si parla di apprendistato è fondamentale distinguere fra tre articolazioni di questa tipologia contrattuale, originariamente fondate dal D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi) ed ereditate prima dal D.Lgs. 167/2011 e infine dal D.Lgs. 81/2015. Il primo e il terzo tipo di apprendistato sono pensati per formare un c.d. sistema “duale” di formazione e lavoro, che integri un percorso di formazione, organizzato da un ente formatore, con periodi di alternanza di lavoro, in modo da superare la rigida separazione fra apprendimento scolastico-universitario e mondo del lavoro. Tale binomio è proposto negli istituti superiori dall’apprendistato di primo tipo e nella formazione di grado superiore (università, praticantato professionale etc.) da quello di terzo tipo. L’apprendistato più diffuso è invece quello caratteristico del mondo delle imprese del settore privato: si tratta dell’apprendistato di secondo tipo, principalmente regolamentato dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro e che prevede un’alta dose di formazione *on the job* al fine di fornire, a chi conclude un percorso di istruzione, le competenze tecniche effettivamente necessarie al contesto aziendale. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta *ad probationem*, allegando contestualmente, alla consegna del contratto, anche il piano formativo individuale. Quest’ultimo deve contenere, oltre ai dati anagrafici dell’impresa, dell’apprendista e del tutor, anche le mansioni e il percorso formativo disciplinato da enti regionali formativi e dalla contrattazione collettiva secondo quanto di seguito specificato.

1. **Apprendistato I tipo: per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

Riferimenti normativi	Art. 43 D.Lgs. 81/2015 D.M. Lavoro 12 ottobre 2015; singole discipline regionali di attuazione
Età (al momento della assunzione)	15*-25 anni *Per i lavoratori apprendisti minori di anni 16, l'orario di lavoro giornaliero non può superare le 7 ore (35 ore settimanali)
Durata	Determinata dall'ordinamento previsto dal titolo formativo da conseguire; non può essere superiore a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale, 3 in tutti gli altri casi Vi è la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni
Ente formativo	Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di II grado (licei, istituti tecnici e professionali), enti formativi previsti dalla normativa regionale e accreditati presso appositi albi
Formazione obbligatoria interna (az.le)	Questa è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna
Formazione obbligatoria esterna (pubblica)	Monte ore di formazione scolastica, il cui minimo è stabilito dal singolo ordinamento regionale
Regime di tutela contro il licenziamento illegittimo	Per gli assunti dal 7 marzo 2015 → D.Lgs. 23/2015 In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi si configura un giustificato motivo di licenziamento Alla fine del periodo formativo salvo conferma in servizio → Recesso <i>ad nutum</i>
Percentuale obbligatoria di conferma	Non prevista dalla normativa nazionale

Retribuzione durante la formazione	Formazione esterna (scolastica): nessun obbligo retributivo Formazione interna (aziendale): 10% della retribuzione ordinariamente prevista fatti salvi trattamenti migliorativi in sede di contrattazione nazionale, territoriale e aziendale, nonché individuale
Retribuzione durante le ore di lavoro	Con sotto-inquadramento fino a due livelli contrattuali inferiori a quello di destinazione oppure mediante percentualizzazione rispetto al minimo contrattuale previsto per il livello di destinazione
Redazione del piano formativo individuale	A cura dell'istituzione formativa
Limite massimo di apprendisti	Il numero di apprendisti deve essere in rapporto di 3 a 2 rispetto le maestranze specializzate; per le imprese con organico fino a 9 unità il rapporto non può esondare il rapporto 1:1. I datori di lavoro con organico da 0 a 2 dipendenti, possono assumere fino a 3 apprendisti

2. Apprendistato di II tipo *

Età (al momento della assunzione)	18-29 anni (fino a 29 anni e 364 giorni) L'assunzione può avvenire anche a 17 anni qualora l'apprendista abbia già conseguito una qualifica professionale (D.Lgs. 226/2005)
Durata	Minimo 6 mesi (fatta eccezione per i lavoratori stagionali) /massimo 3 anni, con possibile estensione fino a 5 anni per i profili professionali peculiari del settore dell'artigianato, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento Vi è la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni, nonché - in caso di integrazioni salariali - di proroga in misura corrispondente alle ore di integrazione salariale fruita

Formazione obbligatoria interna (az.le)	Secondo quanto previsto dal CCNL applicato
Formazione obbligatoria esterna (pubblica)	<p>40-120 ore complessive per l'intera durata del contratto (a seconda del titolo di studio acquisito secondo quanto specificato dalla Conferenza Stato-Regioni del 20/02/2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ore per chi ha solo la licenza di scuola secondaria di primo grado - 80 ore per chi ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado - 40 ore per gli apprendisti laureati <p>L'offerta formativa connessa alla formazione di base e trasversale, erogata ordinariamente dalle Regioni, viene comunicata al datore di lavoro entro 45 giorni dall'Unilav di assunzione, con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste e con la possibilità di avviare collaborazioni con le associazioni dei datori di lavoro che si siano dichiarate disponibili. In alcune Regioni, tale avviso è reso pubblico sul portale ufficiale senza l'invio di alcuna comunicazione diretta ai datori di lavoro</p>
Regime di tutela contro il licenziamento illegittimo	Per gli assunti dal 7 marzo 2015 → D.Lgs. 23/2015 Alla fine del periodo formativo salvo conferma in servizio → Recesso <i>ad nutum</i>
Percentuale obbligatoria di conferma	Salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, per assumere nuovi apprendisti di II tipo il datore di lavoro deve confermare nei 36 mesi precedenti l'assunzione del nuovo apprendista almeno il 20% degli apprendisti, escludendo dal computo quelli cessati durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Una assunzione di apprendista di II tipo è consentita in deroga a tale limite; oltre tale soglia di tolleranza, gli apprendisti assunti in violazione della clausola di stabilizzazione sono considerati <i>ex tunc</i> lavoratori subordinati a tempo indeterminato

Retribuzione durante la formazione	Uguali modalità (sotto esposte) di retribuzione durante le ore di lavoro
Retribuzione durante le ore di lavoro	Con sotto-inquadramento fino a due livelli contrattuali inferiori a quello di destinazione oppure mediante percentualizzazione rispetto al minimo contrattuale previsto per il livello di destinazione
Redazione del piano formativo individuale	A cura dell'azienda
Limite massimo di apprendisti	Il numero di apprendisti deve essere in rapporto di 3 a 2 rispetto le maestranze specializzate; per le imprese con organico fino a 9 unità il rapporto non può esondare il rapporto 1:1. I datori di lavoro con organico da 0 a 2 dipendenti possono assumere fino a 3 apprendisti
Ruolo dell'Ente Bilaterale	Anche nel caso in cui il CCNL applicato prescriva l'approvazione del piano formativo individuale da parte del competente Ente Bilaterale, il Ministero del Lavoro (interpello 16/2012) ha chiarito che tale obbligo sussiste, in definitiva, solo per i datori di lavoro ufficialmente associati alla associazione datoriale firmataria del CCNL e non a tutti coloro che si limitano all'applicazione del contratto collettivo

* Inclusi gli apprendisti con più di 29 anni, assunti a condizione che percepiscano l'indennità di mobilità, Aspi, Mini-Aspi o Naspi, Dis-Coll; è escluso l'assegno di ricollocazione se non accompagnato da una indennità di disoccupazione

3. Apprendistato di III tipo

Età (al momento della assunzione)	18-29 anni (fino a 29 anni e 364 giorni) a condizione che siano in possesso di titolo di istruzione secondaria superiore/diploma professionale ex art. 45 c. 1 D.Lgs. 81/2015
-----------------------------------	---

Durata	<p>Minimo 6 mesi. Il massimo è stabilito in sede di legislazione regionale secondo quanto previsto dall'ordinamento del percorso formativo</p> <p>Vi è la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni</p>
Formazione obbligatoria interna (az.le)	Stabilita dal protocollo sottoscritto con l'ente formativo (cf. All. 1 D.M. 12/10/2015)
Formazione obbligatoria esterna (pubblica)	Stabilita dal protocollo sottoscritto con l'ente formativo (cf. All. 1 D.M. 12/10/2015) entro il 60% dell'orario dell'ordinamento di studi
Regime di tutela contro il licenziamento illegittimo	Per gli assunti dal 7 marzo 2015 → D.Lgs. 23/2015 Alla fine del periodo formativo salvo conferma in servizio → Recesso <i>ad nutum</i>
Percentuale obbligatoria di conferma	Non prevista dalla normativa nazionale
Retribuzione durante la formazione	Formazione esterna (scolastica): nessun obbligo retributivo Formazione interna (aziendale): il 10% della retribuzione ordinariamente prevista fatti salvi trattamenti migliorativi in sede di contrattazione nazionale, territoriale e aziendale, nonché individuale
Retribuzione durante le ore di lavoro	Con sotto-inquadramento fino a due livelli contrattuali inferiori a quello di destinazione oppure mediante percentualizzazione rispetto al minimo contrattuale previsto per il livello di destinazione
Redazione del piano formativo individuale	A cura dell'istituzione formativa
Limite massimo di apprendisti	Il numero di apprendisti deve essere in rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate; per le imprese con organico fino a 9 unità il rapporto non può esondare il rapporto 1:1. I datori di lavoro con organico da 0 a 2 dipendenti possono assumere fino a 3 apprendisti

- **Il regime contributivo degli apprendisti**

Le assicurazioni obbligatorie applicate ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato sono: I.V.S.; A.N.F.; malattia; maternità; NASpl; Inail. La contribuzione è accreditata sulla base della **effettiva retribuzione percepita**; ciò si traduce nella mancata applicazione del minimale di retribuzione giornaliera ordinariamente previsto dall'art. 7, c. 1, del D.l. 463/1983. L'Istituto interpreta quindi come applicabile il c. 5 del richiamato D.l., che esclude l'apprendistato dall'applicazione del minimale nonostante fosse riferito *pro rata temporis* al precedente regime contributivo delle marche settimanali, ex art. 22 L. 25/1955. Tale regime è stato abrogato dalla L. 296/2006, che ha introdotto un regime contributivo agevolato a percentuale tuttora vigente. Dal momento che la norma del 1983 esenta la tipologia contrattuale dell'apprendistato dall'applicazione del limite minimo di retribuzione imponibile ai fini contributivi, senza dare riferimenti per il tipo di contribuzione da applicare, la Circolare n. 108/2018 dell'Inps al paragrafo 3.1 conferma definitivamente la vigenza del c. 5 sopra richiamato. Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 22/2016, ha inoltre confermato che i minimali non sono applicabili nemmeno per le ore non retribuite per gli apprendisti, ex art. 43, c. 7, D.Lgs. 81/2015.

Le aliquote ordinariamente applicabili da parte del **datore di lavoro con più di 9 dipendenti** e dai rispettivi apprendisti sono le seguenti:

Contributo	Aliquota C. Datore Lavoro	Aliquota C. Dip.te
IVS FPLD	9,01%	5,84%
CUAF	0,11%	
Malattia	0,53%	
Maternità	0,05%	
I.N.A.I.L.	0,3%	
NASPI (DS)	1,31%	
Fondi Interprofessionali	0,3%	
Totale	11,61%	5,84%

Confrontando tale impianto di aliquote di contribuzione con quello di un impiegato di azienda del settore Commercio con più di 50 dipendenti e C.S.C. 7.01.XX, l'azienda sconterà l'aliquota contributiva del 29,58% e il dipendente del 9,49%. Il risparmio contributivo dell'impresa è dunque superiore al **60% dei contributi dovuti**.

Solo nel caso di conferma in servizio dell'apprendista il beneficio della riduzione dell'aliquota contributiva (a carico sia del lavoratore sia del datore di lavoro) è confermato anche per dodici mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (secondo quanto disposto dall'art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015).

Per i datori di lavoro con un **numero di dipendenti pari o inferiore a 9** (al momento dell'assunzione) per effetto di quanto disposto stabilmente dalla L.296/2006, art. 1, c. 773, l'aliquota sconterà un ulteriore beneficio:

Contributo C. Datore di Lavoro	I anno	II anno	III anno
IVS FPLD	1,35%	2,7%	4,5%
CUAF	0,02%	0,03%	0,06%
Malattia	0,08%	0,16%	0,26%
Maternità	0,01%	0,02%	0,03%
I.N.A.I.L.	0,04%	0,09%	0,15%
NASPI (DS)	1,61%	1,61%	1,61%
Totale	3,11%	4,61%	11,61%

L'aliquota scontata dal dipendente, secondo quanto disposto dall'art. 21 L. 41/1986, rimarrà quella del 5,84% per i 3 o più anni di durata del periodo formativo e, in caso di conferma, nei 12 mesi successivi. Il datore di lavoro manterrà l'aliquota ridotta del 3° anno anche nell'anno di conferma in servizio dell'apprendista.

Si ricorda che le riduzioni contributive in esame non sono considerate rilevanti ai fini della normativa comunitaria del *de minimis* come disciplinata dal Regolamento comunitario n. 1407/2013 s.m.i. Diverso è il caso della agevolazione (oggi non più attiva se non per gli

apprendisti assunti entro il 31.12.2016) riservata ai datori di lavoro con un organico compreso entro le 9 unità, che conferiva ex L. 183/2011, art. 22, c. 1, di ridurre a zero l'aliquota del 10% a carico del datore di lavoro.

I benefici contributivi in parola sono applicati in via ordinaria anche agli apprendisti di III tipo. Si ricorda che l'ulteriore beneficio previsto dalla L. 232/2016, art. 1, cc. 308-310 (esaminati dalla Circolare Inps 109/2017) per l'assunzione di apprendisti anche a valle di periodi di alternanza scuola-lavoro, è stato abrogato dal 2018 ad opera della L. 205/2017.

Va, infine, ricordato che la **futura pensione** degli apprendisti non risente della minor contribuzione sociale versata da datore di lavoro e apprendista per effetto delle seguenti norme: da un lato l'art. 37, co. 3, lett. d) della L. 88/1989 dispone che la stessa Gestione pensionistica di riferimento assume a suo carico "gli oneri derivanti dalle agevolazioni contributive disposte per legge in favore di particolari categorie, settori o territori ivi compresi i contratti di formazione-lavoro, di solidarietà e **l'apprendistato**"; dall'altro l'art. 1, c. 10 L. 335/1995 generalizza che, per tutti gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme assicurative, l'aliquota per il computo della pensione è fissata al 33%, non escludendo gli apprendisti.

- **Ammortizzatori sociali e apprendistato professionalizzante**

Per effetto di quanto disposto dal D.Lgs. 148/2015 (artt. 2 e 26), anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di II tipo (professionalizzante), ivi inclusi quelli assunti in deroga ai limiti di età a norma dell'art. 47 c. 4 del D.Lgs. 81/2015 in virtù della percezione di indennità di mobilità o disoccupazione, rientrano nella disciplina della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, nonché nei Fondi di solidarietà o di integrazione salariale. Questo determina un aumento del carico contributivo rispetto a quanto sopra riassunto.

In particolare:

1. gli apprendisti di II tipo alle dipendenze di imprese soggette alla sola CIGO possono fruire esclusivamente dei trattamenti della CIGO;
2. gli apprendisti di II tipo alle dipendenze di imprese soggette sia alla CIGO sia alla CIGS possono fruire esclusivamente dei trattamenti della sola CIGO;
3. gli apprendisti di II tipo alle dipendenze di imprese, che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari esclusivamente di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale;
4. gli apprendisti di II tipo alle dipendenze di imprese soggette ai fondi di solidarietà bilaterali, secondo quanto previsto dalla propria regolamentazione, o al Fondo di integrazione salariale (ex art. 3, c. 1, del D.I. n. 94343/2016) sono ugualmente destinatari dei sopra citati fondi.

Apprendisti di tipo professionalizzante						Apprendisti di tipo professionalizzante Aliquota contributiva CIGS	Apprendisti di tipo professionalizzante Aliquota contributiva FIS	
Aliquote contributive CIGO							Imprese fra 5 e 15 dipendenti	Imprese oltre 15 dipendenti
Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti					
Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.	Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.			
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%	0,9% di cui 0,6% a c.co azienda	0,45%	0,65%

- **Apprendistato professionalizzante per disoccupati, titolari di prestazioni a sostegno del reddito: benefici contributivi**

L'art. 47 del D.Lgs. 81/2015 ha previsto che, in deroga ai requisiti anagrafici sopra riportati, i lavoratori materialmente beneficiari

dell'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione possano stipulare legittimamente un contratto di apprendistato professionalizzante, applicando integralmente la disciplina civilistica e contrattuale prevista ordinariamente per gli apprendisti di II tipo. **L'istituto ha ribadito che il contratto sarà legittimamente stipulato solo se la domanda del trattamento di disoccupazione o mobilità sarà stata accolta e la prestazione avrà cominciato la sua effettiva decorrenza.** Tale orientamento muta radicalmente quanto già espresso dall'Inps con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, in cui affermava che *“l'assunzione agevolata in discorso si riferisce a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita”*. La norma in esame, all'art. 47 c. 4, designa come destinatari di questa particolare forma di apprendistato i “beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione” senza alcun apparente riferimento specifico alla decorrenza materiale della indennità di disoccupazione, che potrebbe non essere stata corrisposta anche per un errore formale legato alla domanda originaria di disoccupazione (come frequentemente accade con la mancata apposizione del timbro bancario nell'allegato obbligatorio SR163). Va notato, peraltro, come l'Inps nel messaggio del 2017 avesse richiamato a un pregresso indirizzo ufficializzato per il beneficio riservato all'assunzione dei titolari di indennità di disoccupazione, vale a dire il 20% del valore residuo della NASpl. Nella Circolare n.175/2013, al paragrafo 2, si specificava, infatti, che il beneficio era riconosciuto per l'assunzione a tempo indeterminato di coloro che risultavano al momento dell'assunzione “destinatari dell'Assicurazione sociale per l'impiego e, cioè, a soggetti che - avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione, ma non l'abbiano ancora percepita”. Il nuovo orientamento sembra, dunque, porsi in linea di discontinuità rispetto a quello consolidatosi negli anni, peraltro senza basarsi su un tenore letterale normativo che giustifichi tale cambiamento. Si auspica, dunque, un'immediata inversione di rotta da parte del Ministero del Lavoro e dell'Inps, perché in caso contrario sarebbe a rischio la reale tenuta dell'incentivo in questione.

I benefici connessi con l'assunzione in apprendistato dei lavoratori titolari di indennità di mobilità o disoccupazione, come riassunti dalla Circolare n. 108/2018 dell'Inps, risultano dunque essere i seguenti:

Per i lavoratori percettori di indennità di mobilità ordinaria (che dal 2017 è stata sostituita dalla NASpl per effetto della L. 92/2012) assunti con contratto di apprendistato di II tipo:

- si applica, a prescindere dal requisito dimensionale, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro del 10% per i soli primi 18 mesi dall'assunzione;
- si applica per l'intero periodo formativo l'aliquota ridotta del 5,84% a carico del lavoratore;
- non si applica nemmeno il contributo a finanziamento della NASpl dell'1,61% a carico del datore di lavoro;
- i benefici contributivi non sono godibili anche nei 12 mesi successivi all'eventuale conferma in servizio dell'apprendista;
- dal momento che l'assunzione in apprendistato di tali soggetti configura un'assunzione a tempo indeterminato, ex art. 8, c. 4 L. 223/1991, è previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, pari al 50% della indennità di mobilità residua a favore del dipendente.

La Circolare ha modificato quanto precedentemente affermato dall'Istituto con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017: tale misura agevolativa rimane in vigore esclusivamente solo per le assunzioni di beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggano dopo detto termine, e non nel caso di percettori di mobilità assunti dal 01.01.2017 in avanti.

Nel caso di percettori di mobilità assunti dall'1 gennaio 2017, infatti, sarà applicato il regime agevolativo contributivo descritto di seguito, comune ai percettori di NASpl, e altri trattamenti di disoccupazione. Nel caso di erronea fruizione della presente agevolazione (sulla base del precedente orientamento dell'Inps), i datori di lavoro dovranno, a partire dal mese di competenza di dicembre 2018, regolarizzare i flussi Uniemens dei periodi di indebita fruizione dell'incentivo.

uniEMens



Per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità, avvenute entro il 31.12.2016, i codici tipo contribuzione da utilizzare sono confermati in quelli già in uso (J3, J5 K3, K5) e acquistano tale specifico valore, rimanendo legittimamente adoperabili solo in caso di assunzione precedente.

I codici contribuzione corretti per i percettori di indennità di mobilità assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 47 D.Lgs. 81/2015 dopo il 31.12.2016 divengono (unitamente al codice tipo lavoratore 'PB' o 'M1' nel caso di aziende minerarie etc.):

CODICE	SIGNIFICATO
Z0	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 25° mese - o con numero di addetti superiore a nove)
Z1	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 1° al 12° mese)
Z2	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 13° al 24° mese)

(Per gli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, i codici sono, rispettivamente, W0, W1, W2)

La modifica dell'orientamento Inps e il recupero contributivo

In pratica, i datori di lavoro che abbiano utilizzato per gli apprendisti assunti dal 2017 codici di contribuzione impropri (applicando erroneamente il previgente regime sulla scorta delle vecchie istruzioni) dovranno:

1. esporre il codice "L602" ("recupero eccedenze contributive apprendisti") all'interno della <DenunciaIndividuale> del flusso Uniemens, in <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> ;
2. inserire in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare.

Il codice causale L602 diventerà applicabile dal flusso di competenza dei due mesi successivi a quello di pubblicazione della circolare n. 108/2018, ovvero da gennaio 2019.

Per i lavoratori aventi diritto o percettori di indennità di disoccupazione (ASpl; Mini-ASpl; NASpl; Dis-Coll) assunti con contratto di apprendistato di II tipo:

- si applica, a prescindere dal requisito dimensionale, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro del 10% durante il periodo formativo (max 3 anni; 5 anni nel settore dell'artigianato); a seconda delle dimensioni dell'azienda, potrà essere riconosciuto l'ulteriore abbattimento dell'aliquota a carico del datore di lavoro ex art. 1 c. 773 L. 296/2006 (dall'1,5 al 10%);
- si applica per l'intero periodo formativo l'aliquota ridotta del 5,84% a carico del lavoratore;
- si applica il contributo a finanziamento della NASpl dell'1,61% a carico del datore di lavoro;
- i benefici contributivi non sono godibili anche nei 12 mesi successivi all'eventuale conferma in servizio dell'apprendista;
- i datori di lavoro non possono cumulare tale beneficio con il godimento del 20% della indennità di disoccupazione residua (ex art. 7, c. 5, lett. b D.l. 76/2013; art. 2, c. 10-bis L. 92/2012).

Per i codici Tipo Contribuzione Uniemens vedere la tabella sopra proposta.

In riferimento agli oneri di natura formativa degli apprendisti percettori di NASpl, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello n. 5/2017 ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in riferimento all'art. 47, c. 4, D.Lgs. 81/2015. Si ritiene superato l'obbligo di erogazione della formazione di base e trasversale, ex art. 44, c. 3, qualora l'apprendista, a fronte delle precedenti esperienze lavorative, abbia già acquisito tale formazione.

- **I benefici contributivi peculiari dell'apprendistato di I tipo**

L'art. 32 del D.Lgs. 150/2015 ha introdotto specifici benefici per le forme di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore (vale a dire di primo tipo). L'Inps aveva già fornito un'ampia trattazione con il messaggio n. 2499/2017. In particolare, i benefici in esame (dapprima sperimentali fino al 2016, poi prorogati fino al 2017 e resi strutturali dalla L. 205/2017) prevedono per i soli apprendisti di I tipo:

Per i datori di lavoro con più di nove addetti:

- riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dal 10 al 5%;
- esonero dalla contribuzione Naspi pari all'1,61%;
- esonero dal pagamento del "Ticket Licenziamento" ex art. 2 cc. 31s. L. 92/2012.

I benefici non sono mantenuti nell'anno successivo all'eventuale conferma in servizio dell'apprendista.

Per i datori di lavoro con un massimo di nove addetti:

oltre alle misure sopra riassunte, il Ministero del Lavoro, rettificando quanto anticipato dall'Istituto con messaggio n.2499/2017, ha chiarito che per i datori di lavoro che abbiano i requisiti dimensionali (organico ≤ 9 dip.ti) richiesti dall'art. 1, c. 773, della L. 296/2006 si applica l'aliquota a carico del datore di lavoro ridotta nella prima e seconda annualità del periodo formativo, secondo la seguente progressione:

Durante il periodo formativo		Dopo la conferma in servizio	
I anno	II anno	III anno	IV anno
1,5%	3%	5%	11,61%

uniEMens



Nella Circolare n.108/2018 l'Inps ha chiarito come rettificare eventuali errori dovuti al cambio di orientamento dello stesso in merito alla cumulabilità dei due regimi agevolativi, ex D.Lgs. 150/2015 e L. 196/2006, legato alla dimensione del datore di lavoro.

In particolare (rispetto alle istruzioni già fornite con messaggio n. 2499/2017) i codici generalmente applicabili saranno:

CODICE	DESCRIZIONE
Y1	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione (aliquota del 1,5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore), 1-12mo mese per azienda inferiore a 10 addetti
Y2	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione (aliquota del 3% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
J9	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32, comma 1, lettera b) e c) del D.Lgs. n. 150/2015 (aliquota del 5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore), dal 1° mese per azienda con almeno 10 addetti o dal 25° mese per azienda inferiore a 10 addetti

(Per gli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori i codici sono, rispettivamente N1, N2, K9).

Per gli apprendisti assunti da settembre 2015 denunciati in flussi Uniemens con codici di tipo contribuzione difforni da tale schema, i datori di lavoro recupereranno la contribuzione in eccesso (a partire da gennaio 2019, due mesi dopo l'apparizione della Circolare n. 108/2018) inserendo, all'interno del percorso <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito>, il codice causale "L602" ed inserendo anche in <ImportoACredito> l'importo dei contributi da recuperare.

- **Condizione di legittima fruizione**

È stato chiarito che l'aliquota ridotta propria del contratto di apprendistato (come disciplinata oggi dalla L. 296/2006 e s.m.i.) non richiede la contemporanea attestazione della regolarità contributiva. Il Ministero del Lavoro, con la Circolare n.5/2008 e più recentemente con la nota n.1677/2016, ha chiarito come tali "speciali aliquote contributive" geneticamente connesse con la forma contrattuale in esame non siano intendibili come "benefici" e dunque non rientrano nel perimetro di operatività delle condizioni di spettanza degli incentivi, statuite dall'articolo 1, cc. 1175 e 1176, della L. 296/2006.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione degli apprendisti aventi diritto a indennità di mobilità o disoccupazione o, ancora, di apprendisti di I tipo secondo il regime di maggior favore (aliquota ridotta al 5%) sarà richiesto il pieno rispetto delle condizioni della L. 296/2006, così come le condizioni generali per la fruizione degli incentivi statuite dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

Si ricorda, tuttavia, come ampiamente illustrato dalla Circolare n. 5/2013 del Ministero del Lavoro, che la condizione principale per la legittima fruizione degli incentivi di natura contributiva propri dell'apprendistato si concretizza nella "regolarità formativa". Infatti, ai sensi dell'art. 47 c. 1 del D.Lgs. 81/2015, se l'inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro (escludendo così quella a carico degli enti pubblici), di cui egli sia esclusivamente responsabile, sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative peculiari del contratto, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con

riferimento al livello contrattuale di arrivo dell'apprendista, raddoppiata (cioè maggiorata del 100%) senza applicare alcuna ulteriore sanzione per omessa contribuzione (art. 116 L. 388/2000). La norma prevede tuttavia che, nel caso di accessi ispettivi, si potrà adottare un provvedimento di disposizione ex art. 14 D.Lgs. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Si ripropone di seguito lo schema diffuso dal Dicastero del Lavoro che esemplifica quando, in un periodo formativo di 36 mesi, la diffida può essere emessa, scongiurando l'irrogazione della sanzione sopra richiamata:

Durata del periodo formativo pari a 3 anni		
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 40% di quella prevista, sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 60% di quella prevista, sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno

- **Gli altri benefici connessi all'apprendistato**

Si ricorda inoltre che l'apprendistato, oltre ai benefici contributivi riassunti, risulta destinatario di ulteriori agevolazioni, di natura normativa e fiscale.

Secondo quanto disposto dall'art. 47 c. 3 D.Lgs. 81/2015, il personale assunto con contratto di apprendistato è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi. Gli apprendisti non sono quindi computati:

- nella base di computo per individuare la quota di riserva del collocamento obbligatorio ex L. 68/1999;
- nella soglia prevista (15 dipendenti) dall'art. 18 L. 300/1970 ai fini dell'applicazione delle tutele applicabili in materia di licenziamento individuale;
- nella soglia dimensionale (9 dipendenti) prevista dall'art. 1 c. 773, L. 296/2006 per l'applicazione del regime contributivo di maggior favore per i datori di lavoro di piccole dimensioni che assumano apprendisti (1,5-3% per i primi due anni contro l'aliquota ridotta 'ordinaria' del 10%);
- nelle soglie dimensionali prese a riferimento per l'esercizio dei diritti sindacali (es. art. 23 L. 300/1970);
- nella soglia dimensionale (15 dipendenti) per l'attivazione dell'obbligo di procedura sindacale nel caso di trasferimento d'azienda ex art. 47 L. 428/1990;
- nella soglia dimensionale (5 dipendenti) per potere attivare i contratti di prestazione occasionale introdotti dall'art. 54-bis del D.l. 50/2017, come precisato dal messaggio Inps 2887/2017.

Va invece specificato, come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n.18/2014, che ai fini del limite legale dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 (20% massimo di lavoratori a termine rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato) gli apprendisti vadano computati nella base di calcolo, in quanto pienamente rientranti nella definizione di lavoro a tempo indeterminato e costituendo in questo caso un vantaggio per le imprese. Deduzione completa dalle base imponibile IRAP delle spese connesse agli apprendisti (ex art. 11 c. 1., lett. a n. 5), cumulabile con le altre deduzioni per il personale dipendente tranne quella prevista per la riduzione del cuneo fiscale.

- **Cumulabilità delle agevolazioni**

Per la cumulabilità fra le agevolazioni contributive ordinariamente previste a favore del contratto di apprendistato e gli incentivi in campo dal 2018, si rimanda alla Circolare n. 8/2018 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

Apprendistato II (Professionalizzante)

	D. lavoro <9 oltre 1-12° mese	D. lavoro <9 oltre 13-24° mese	D. lavoro <9 oltre 24° mese	D. lavoro >9	Apprendista
CONTRIBUTI DOVUTI					
IVS	1,35	2,7	9,01	9,01	5,84
CUAF	0,02	0,03	0,11	0,11	
Malattia	0,08	0,16	0,53	0,53	
Maternità	0,01	0,02	0,05	0,05	
INAIL	0,04	0,09	0,3	0,3	
CIGO*				1,7	
CIGS**				0,6	0,3
DS	1,31	1,31	1,31	1,31	
Fondi Interprofessionali	0,3	0,3	0,3	0,3	
Tot.*** senza CIGO e CIGS	8,95	10,45	17,45	17,45	
Tot. CIGO				19,15	
Tot. CIGS				18,35	
* in alternativa CIGO	<i>Settore Industria: se la media dei dipendenti nell'anno precedente supera i 50 dip.ti, il contributo aumenta al 2%; per il settore edilizia (a prescindere dal n. di dip.ti) l'aliquota è il 4,7%; per il settore lapideo il 3,3%.</i>				
** CIGS	<i>Aziende destinatarie della sola C.i.g.s. sono: aziende del settore commercio con più di 50 dipendenti; aziende del settore agenzie di viaggio con più di 50 dipendenti; aziende del settore logistica con più di 50 dipendenti; aziende del settore artigianato dell'indotto con più di 15 dipendenti; imprese di vigilanza con oltre 15 dipendenti; imprese appaltatrici di pulizia con oltre 15 dipendenti; cooperative ex DPR 602/1970, settore ausiliari del servizio ferroviario con più di 15 dipendenti; cooperative ex DPR 602/1970, settore servizi di pulizia con più di 15 dipendenti; partiti politici. Apprendistato professionalizzante -</i>				

	<p><i>Settore industria - Editoria - Contributo C.i.g.s. A decorrere dal 1° gennaio 2018 le imprese industriali dell'editoria, per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, versano, oltre alla contribuzione per il finanziamento della cassa integrazione ordinaria anche quella relativa alla cassa integrazione straordinaria, a prescindere dal numero di dipendenti occupati dall'impresa.</i></p>
*** FIS	<p><i>A norma dell'art.29 D.Lgs. N. 148/2015 un contributo ordinario pari a 0,65% della retribuzione dei lavoratori, per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti e allo 0,45%, per i datori di lavoro da 5 a 15. Il contributo è ripartito nella misura di 2/3 a carico del datore e 1/3 a carico del lavoratore. Tale contributo non si applica a quei datori di lavoro che hanno costituito i fondi di solidarietà bilaterali ex art.26 e27 Dlgs 148/2015.</i></p>

Apprendistato I Tipo

(Per la Qualifica e Diploma Professionalizzante, il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)

	D. lavoro <9 oltre 1-12° mese	D. lavoro <9 oltre 13-24° mese	D. lavoro <9 oltre 24° mese	D. lavoro >9	Apprendista
CONTRIBUTI DOVUTI					
IVS	1,35	2,7	4,5	4,5	5,84
CUAF	0,02	0,03	0,06	0,06	
Malattia	0,08	0,16	0,26	0,26	
Maternità	0,01	0,02	0,03	0,03	
INAIL	0,04	0,09	0,15	0,15	
DS	0	0	0	0	
Fondi Interprofessionali	0	0	0	0	
Tot. senza CIGO,CIGS,FIS	7,34	8,84	10,84	10,84	

Apprendistato III Tipo (Alta Formazione e Ricerca)

	D. lavoro <9 oltre 1-12° mese	D. lavoro <9 oltre 13-24° mese	D. lavoro <9 oltre 24° mese	D. lavoro >9	Apprendista
CONTRIBUTI DOVUTI					
IVS	1,35	2,7	9,01	9,01	5,84
CUAF	0,02	0,03	0,11	0,11	
Malattia	0,08	0,16	0,53	0,53	
Maternità	0,01	0,02	0,05	0,05	
INAIL	0,04	0,09	0,3	0,3	
DS	1,31	1,31	1,31	1,31	
Fondi Interprofessionali	0,3	0,3	0,3	0,3	
Tot. senza CIGO,CIGS,FIS	8,95	10,45	17,45	17,45	

Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
AREA PREVIDENZA

Vincenzo Silvestri - Responsabile
Antonello Orlando