

## La contribuzione per gli apprendisti nelle aziende fino a 9 dipendenti

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

Bollettino ADAPT 15 aprile 2019, n. 15

**La disciplina relativa all'aliquota contributiva per gli apprendisti nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti**, pur dovendo rappresentare sulla carta un potente incentivo all'utilizzo di questa forma di inserimento al lavoro, è da tempo **fonte di criticità** per gli operatori in ragione delle continue variazioni del quadro legale e delle sue interpretazioni in sede amministrativa. Con il recente **messaggio n. 1478 del 10 aprile 2019**, l'INPS è intervenuto in materia chiarendo che, **nell'ipotesi di trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante**, possibilità riconosciuta espressamente dall'art. 43, comma 9, del d.lgs. 81/2015, **l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro sarà pari al 10%**.

Già di recente, con **circolare n. 108 del 14 novembre 2018**, l'INPS aveva effettuato un intervento di riordino della disciplina delle aliquote contributive per l'apprendistato. Nello specifico, **per le aziende che occupano fino a nove dipendenti, è previsto che l'aliquota contributiva sia modulata come segue** per tutte le tre tipologie di apprendistato:

Aliquota contributiva apprendistato per aziende fino a 9 dipendenti			
Durata del rapporto	Aliquota assicurazioni	NASpI	Totale
Dal 1° al 12° mese	1,50%	1,61%	3,11%
Dal 13° al 24° mese	3,00%	1,61%	4,61%
Oltre il 24° mese	10,00%	1,61%	11,61%

In particolare, per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, la stessa circolare n. 108/2018 ha previsto che **anche i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti** avrebbero

## La contribuzione per gli apprendisti nelle aziende fino a 9 dipendenti

beneficiario dell'incentivo introdotto dall'art. 32 del d.lgs. 150/2015 (poi confermato dalle leggi di bilancio degli anni successivi e tutt'ora in vigore) che prevede **la riduzione dell'aliquota contributiva al 5% per le assunzioni in apprendistato di primo livello**. Per la tipologia di aziende in commento, pertanto, a partire dal secondo anno di apprendistato di primo livello, l'aliquota contributiva è ridotta al 5%.

L'art. 43, comma 9, del d.lgs. 81/2015 prevede che **le aziende che abbiano portato a conclusione con successo dei contratti di apprendistato di primo livello possano trasformare questi ultimi in contratti di apprendistato professionalizzante**, ai fini del conseguimento della qualificazione professionale, per un ulteriore anno e comunque per un periodo complessivo non superiore a quattro anni. Ebbene, il nuovo intervento dell'INPS stabilisce che, **per le aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a nove, all'ulteriore anno svolto in apprendistato professionalizzante si applicherà l'ordinaria aliquota del 10% introdotta dalla legge n. 296/2006** per le assunzioni in apprendistato professionalizzante.

È da segnalare, inoltre, che per tali tipologie di aziende, la **legge n. 183/2011 aveva introdotto lo sgravio contributivo totale per i primi tre anni di apprendistato**, rimasto in vigore fino al 2016. Questo comporta che **fino a tutto il 2019 coesistono due regimi contributivi per le aziende fino a nove dipendenti che assumono apprendisti**: chi ha effettuato assunzioni in apprendistato entro il 31 dicembre 2016 gode dell'esonero contributivo totale per tre anni, ossia fino al 2019; chi ha assunto apprendisti dopo il 2016 è soggetto al regime contributivo sopra delineato.

Alcune considerazioni in conclusione. Se è pur vero che non è la logica dell'incentivo economico a determinare la diffusione, o meno, dell'apprendistato di primo livello, è altrettanto vero che diminuirne l'attrattività, soprattutto agli occhi delle micro imprese, è controproducente e dannoso.

**L'apprendistato di primo livello gode di benefici normativi, economici e fiscali che lo rendono più conveniente rispetto a quello di secondo livello**: ad esempio, il monte ore formativo più robusto viene retribuito, quando si tratta di formazione interna, al 10% di quanto normalmente spettante, o addirittura non viene retribuito quando si tratta di formazione esterna

## La contribuzione per gli apprendisti nelle aziende fino a 9 dipendenti

(svolta presso l'istituzione formativa). Altri benefici specificatamente dedicato all'apprendistato di primo livello sono quelli previsti all'art. 32 del d.lgs. n. 150/2015: oltre all'aliquota agevolata al 5% di cui si è detto prima, non trova applicazione il contributo di licenziamento ed è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpl. Nonostante questi incentivi, negli ultimi anni i numeri dell'apprendistato di primo livello sono diminuiti, come emerge dal seguente grafico:



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati da Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro,

*Il contratto d'apprendistato, 2019*

**L'apprendistato di primo e terzo livello, economicamente più convenienti, non vengono scelti dalle aziende. Se quindi non è la sola logica dell'incentivo economico a garantire la diffusione di un contratto, è però altrettanto vero che spesso le aziende di dimensioni più ridotte, come quelle fino a 9 dipendenti, sono quelle più in difficoltà nel gestire gli oneri, burocratici ed amministrativi, connessi alla realizzazione dei percorsi d'apprendistato "duale".** Risulta quindi poco comprensibile la scelta operata dall'INPS, almeno per due ordini di ragioni: per prima cosa, è evidente che il maggior indotto garantito dalla modifica

## La contribuzione per gli apprendisti nelle aziende fino a 9 dipendenti

introdotta sarà molto contenuto, a fronte della scarsa diffusione del contratto d'apprendistato di primo livello, con un numero di prosecuzioni da primo a secondo livello ancora inferiore. Non è, quindi, una misura strategica per contenere la spesa pubblica e, eventualmente, allocarla altrove. Per secondo, vale la pena ribadire quanto sopra richiamato: se è vero che l'azienda non sceglie solo a partire da incentivi economici, è altrettanto vero che, quando quest'ultimi sono destinati alle aziende più piccole e che più ne necessitano risultano utili ed efficaci, proprio per la mancanza in queste realtà di solide strutture organizzative capaci di gestire questo contratto formativo.

**L'apprendistato di primo livello può essere un ottimo strumento per formare le professionalità richieste da queste aziende, che per la loro dimensione ridotta sono quelle che con più difficoltà accedono a processi di formazione continua e di aggiornamento professionale:** con l'apprendistato possono quindi migliorare la loro produttività e favorire processi di innovazione interna, grazie anche al sostegno dell'attore pubblico, chiamato a promuovere questi strumenti anche attraverso la leva, particolarmente importante per le tante micro imprese italiane, degli incentivi. Una soluzione più coerente sarebbe stata, quindi, mantenere gli incentivi destinati all'apprendistato "duale", e favorire allo stesso tempo un cambio di paradigma culturale, vero fattore determinante la scarsa diffusione di questa tipologia contrattuale. Questo "cambio" è però possibile solo a partire da casi concreti nei quali l'utilità e il valore dell'apprendistato vengono riconosciuti all'opera: è evidente che, ostacolandone la diffusione con una riduzione degli incentivi, l'attore pubblico non va certo in questa direzione.

### **Alessia Battaglia**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @\_alebattaglia

### **Matteo Colombo**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

## **La contribuzione per gli apprendisti nelle aziende fino a 9 dipendenti**

Università degli Studi di Bergamo

 [@colombo\\_mat](https://twitter.com/colombo_mat)