

# Apprendistato: l'Inps riepiloga le regole e introduce un nuovo obbligo di autocertificazione per lo sgravio contributivo totale

di Nicola Porelli

L'Inps, con la circolare n. 128 del 2 novembre 2012, fornisce indicazioni di carattere normativo e contributivo sul "nuovo apprendistato" (T.U. dell'apprendistato - d.lgs. n. 167/2011) modificato dalla "Riforma del mercato del lavoro" (l. n. 92/2012) e dal "Decreto Sviluppo" (dl n. 83/2012 convertito nella l. n. 134/2012).

Si sotto riporta una sintesi di quanto contenuto nella stessa circolare e si evidenzia in particolare il **nuovo adempimento telematico, a carico dei datori di lavoro, sul "de minimis"**:

- per la fruizione dello sgravio totale "triennale" (art. 22 della l. n. 183/2011);

- per i datori che presentano al momento dell'assunzione di un'apprendista, nel **quinquennio 2012-2016**, un organico pari o inferiore alle nove unità.

<b>Le tipologie di apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato:</b> contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.</p> <p><b>Le articolazioni tipologiche dell'apprendistato:</b></p> <p>a) apprendistato per la <b>qualifica professionale</b> e apprendistato per il <b>diploma professionale</b>;</p> <p>b) apprendistato <b>professionalizzante</b> o contratto di mestiere;</p> <p>c) apprendistato di <b>alta formazione</b> e apprendistato di <b>ricerca</b>.</p> <p><b>a) Apprendistato per la qualifica e apprendistato per il diploma professionale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• applicabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;</li><li>• per giovani in età compresa tra i 15 anni compiuti e i 25;</li><li>• la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.</li></ul> <p><b>b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• applicabile in tutti i settori di attività, pubblici e privati, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali;</li><li>• per soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni per i giovani in possesso di una qualifica professionale);</li><li>• delega affidata alla contrattazione collettiva, cui sono demandati, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:<ul style="list-style-type: none"><li>➢ la durata e le modalità di erogazione della formazione;</li><li>➢ la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</li></ul></li></ul> <p>I CCNL stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono poi prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, ivi comprese le durate minime, con riferimento alle attività svolte in cicli stagionali. Detto contratto non può avere una durata minima inferiore a sei mesi, fatte salve le eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.</p> <p><b>c) Apprendistato di alta formazione e apprendistato di ricerca:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato:<ul style="list-style-type: none"><li>a) al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, ovvero di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;</li><li>b) alla specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;</li></ul></li></ul>
--------------------------------------	--

	<p>c) al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.</p> <p>La regolamentazione e la durata del contratto di alta formazione e ricerca sono rimesse alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.</p> <p>In caso di assenza di norme regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.</p> <p><b>Apprendistato per lavoratori in mobilità:</b>  è possibile realizzare una particolare forma di apprendistato con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a prescindere dai requisiti di età del lavoratore previsti dalla disciplina generale.</p>
<p><b>Principi da rispettare da parte della contrattazione collettiva</b></p>	<p>Il T.U. rimette ad appositi <b>accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale</b> da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la regolamentazione dell'apprendistato, nel rispetto di una serie di <b>principi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>forma scritta</b> del contratto e del relativo <b>piano formativo</b>;</li> <li>• previsione di una <b>durata minima</b> del contratto <b>non inferiore a sei mesi</b>, fatto salvo quanto previsto per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali;</li> <li>• <b>divieto di retribuzione a cottimo</b>;</li> <li>• possibilità di inquadrare il lavoratore <b>fino a due livelli inferiori</b> rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto <b>ovvero</b>, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in <b>misura percentuale</b> e in modo graduale alla anzianità di servizio;</li> <li>• presenza di un <b>tutore o referente aziendale</b>;</li> <li>• possibilità di <b>finanziare i percorsi formativi</b> aziendali degli apprendisti per il tramite dei <b>fondi paritetici interprofessionali</b>;</li> <li>• possibilità di <b>prolungare il periodo di apprendistato in caso di</b> malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;</li> <li>• possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;</li> <li>• divieto per le parti di <b>recedere</b> 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; possibilità per le parti di recedere dal contratto con <b>preavviso</b> decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, ferma restando - nel periodo di preavviso - l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</li> </ul>
<p><b>Tutela previdenziale e assistenziale</b></p>	<p><b>Fino al 31/12/2012</b>, gli apprendisti rimangono tutelati dalle seguenti assicurazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IVS;</li> <li>• malattia;</li> <li>• maternità;</li> <li>• assegno per il nucleo familiare;</li> <li>• assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).</li> </ul> <p>Inoltre <b>dal 1 gennaio 2013</b> anche gli apprendisti saranno <b>destinatari dell'ASpI</b> (Assicurazione sociale per l'impiego). A seguito di ciò il <b>carico contributivo aziendale aumenterà dell'1,61%</b>.</p>
<p><b>Limiti quantitativi delle assunzioni</b></p>	<p><b>Fino al 31 dicembre 2012:</b> il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il <b>100 per cento delle maestranze</b> specializzate e qualificate in servizio.</p> <p>A decorrere dagli avviamenti al lavoro effettuati <b>dal 1 gennaio 2013</b>, la relazione tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di <b>3 a 2</b>.</p> <p><b>Per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità</b>, viene mantenuto il rapporto del <b>100 per cento</b>.</p>

	<p>In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a 3 unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.</p> <p>Per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.</p> <p>La norma indirettamente apre all'assunzione di <b>apprendisti in somministrazione</b> (a tempo indeterminato).</p>
<b>Clausole di stabilizzazione</b>	<p>Tali clausole trovano applicazione nelle aziende in cui sono occupati <b>almeno 10 lavoratori</b>. La norma <b>subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro</b>, al termine del periodo di apprendistato, <b>nei trentasei mesi precedenti</b> la nuova assunzione, <b>di almeno il 50 per cento degli apprendisti</b> dipendenti dallo stesso datore di lavoro (fino al 17 luglio 2015 è determinata in misura pari al 30%).</p> <p>Sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Qualora non sia rispettata la prevista percentuale</b>, é consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.</p> <p><b>I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato</b>, sin dalla data di costituzione del rapporto.</p>
<b>Esclusione dal computo dei limiti numerici</b>	<b>Esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici</b> previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo).
<b>Regime sanzionatorio</b>	<p>Nei casi di <b>mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro</b> e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative: il datore di lavoro è tenuto a versare la <b>differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta</b> con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, <b>maggiorata del 100 per cento</b>, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.</p> <p>Applicazione di <b>sanzioni amministrative</b> nel caso di violazione delle disposizioni contrattuali collettive: forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; presenza di un tutore o referente aziendale.</p>
<b>Regime transitorio</b>	<b>Fino al 25 aprile 2012</b> , hanno potuto trovare ancora attuazione le regole legislative e contrattuali precedenti (in tutti i loro aspetti, durata compresa).
<b>Abrogazioni contenute nel T.U.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• legge 19 gennaio 1955, n. 25;</li> <li>• articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;</li> <li>• articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;</li> <li>• articoli da 47 a 53 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.</li> </ul> <p>Con l'abrogazione dell'articolo 22 della legge n. 56/1987, viene meno l'agevolazione prevista per assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale oppure di attestato di qualifica acquisito a seguito di un corso di formazione professionale promosso dalla Regione (art.14, l. n. 845/1978).</p>
<b>Prosecuzione del rapporto. Beneficio contributivo</b>	<p>Viene previsto che <b>il regime contributivo agevolato sia mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'apprendista</b>, successivo alla fine del periodo di formazione.</p> <p>L'incentivo non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità.</p>
<b>Sgravio contributivo per assunzioni dal 1/1/2012 al 31/12/2016 e “<u>de minimis</u>”</b>	<p>Un particolare <b>incentivo</b> è previsto in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel <b>periodo 1/1/2012 - 31/12/2016</b>: in favore dei <b>datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove</b>, lo <b>sgravio totale dei contributi</b> a loro carico per i periodi contributivi maturati <b>nei primi tre anni di contratto</b>; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.</p> <p>Esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.</p> <p>Inoltre, a decorrere <b>dal periodo contributivo “gennaio 2013”</b>, <b>aumento</b> per tutti i contratti di apprendistato della contribuzione relativa all'assicurazione sociale per l'impiego (<b>ASpI</b>) <b>pari all'1,61%</b>.</p> <p>La concessione dello <b>sgravio contributivo totale (100%)</b> deve avvenire in conformità alla</p>

	<p>disciplina comunitaria degli aiuti “<i>de minimis</i>”, di cui al Regolamento CE n. 1998/2006. <b><u>Per l’accesso allo sgravio contributivo triennale totale (100%), i datori di lavoro dovranno presentare all’Inps apposita dichiarazione sugli aiuti “de minimis”.</u></b> Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell’anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti “<i>de minimis</i>”.</p> <p><b>Criteria di calcolo</b> Per la determinazione del <b>requisito occupazionale</b> (fino a 9 addetti) va preso in considerazione il <b>momento di costituzione del rapporto di apprendistato</b> che, in ogni caso, dovrà collocarsi <b>nell’arco temporale</b> previsto dalla norma (dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016). Si ribadisce che, dal conteggio, <b>vanno esclusi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli apprendisti;</li> <li>- i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex D.lgs. n. 276/2003;</li> <li>- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;</li> <li>- i lavoratori somministrati, con riguardo all’organico dell’utilizzatore.</li> </ul> <p>Ai fini del beneficio, si osserva, altresì, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della <b>struttura aziendale complessivamente considerata</b>;</li> <li>- lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità.</li> </ul>
<b>Condizioni e durata</b>	<p>L’accesso allo sgravio contributivo è, altresì, subordinato al rispetto delle condizioni di cui all’articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 (<b>regolarità contributiva, rispetto degli accordi e contratti collettivi</b> nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).</p> <p><b>L’agevolazione dello sgravio contributivo totale opera per i primi tre anni di contratto</b>; dal trentasettesimo mese, quindi, perdurando il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.</p>
<b>Adempimenti a carico delle aziende</b>	<p><b><u>Per accedere allo sgravio, le aziende inoltreranno la dichiarazione “de minimis” sopra illustrata avvalendosi esclusivamente della funzionalità contatti del cassetto previdenziale</u></b> aziende (fac-simile nell’allegato 4 alla stessa circolare); a tal fine, allegheranno copia digitale debitamente compilata e sottoscritta del modello di dichiarazione citato, selezioneranno l’oggetto “Assunzioni agevolate e gravi”, quindi “Apprendistato” e aggiungeranno la dicitura “sgravio apprendisti 2012-2016”.</p> <p>Per ottimizzare le operazioni di ammissione al beneficio (in particolare per la gestione dei periodi pregressi), le aziende interessate avranno cura di <b>inviare la dichiarazione “de minimis” “con ogni possibile urgenza”</b>.</p> <p><b>Adempimenti a carico delle Sedi</b> Le posizioni contributive delle aziende, a seguito della presentazione della dichiarazione sugli aiuti “<i>de minimis</i>”, possono accedere allo sgravio contributivo, dovranno essere contraddistinte dal <b>codice di autorizzazione “4R”</b> (“azienda che – nel rispetto del regolamento comunitario sugli aiuti “<i>de minimis</i>” - fruisce dello sgravio contributivo ex L. n. 183/2011 in relazione all’assunzione di apprendisti” – decorrenza gennaio 2012).</p> <p><b>Il nuovo adempimento dovrà essere inoltrato telematicamente</b>, oltre che dai datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni aventi i requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dai <b>datori di lavoro che</b>, anche in assenza di specifiche istruzioni al riguardo, <b>hanno applicato</b> lo sgravio dal 1° gennaio 2012 e</li> <li>• da <b>coloro</b> che pur essendo potenzialmente destinatari dello sgravio <b>non ne hanno ancora fruito</b>.</li> </ul> <p>Per questi ultimi si renderà necessario <b>eliminare i flussi Uniemens dei mesi precedenti e ripresentarli</b> con i codici degli apprendisti corretti.</p>
<b>Compilazioni flusso Uniemens</b>	<p>Per le istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens si rimanda alla circolare Inps 128/2012.</p>