

*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*

Da circa quattro anni, la legislazione italiana è orientata a stimolare la domanda di lavoro attraverso politiche di incentivazione economica. In particolare, lo Stato si fa carico della spesa contributiva per un determinato periodo di tempo, riducendo il costo del lavoro in capo delle imprese. Con questa visione di fondo, il legislatore ritiene di poter stimolare la crescita dell'occupazione. Tuttavia **l'appetibilità di queste misure economiche ha mostrato dei limiti nel tempo, a causa anche della loro continua variabilità nonché dell'elevato numero di contenzioso che hanno generato per questioni inerenti l'accesso e la fruibilità.** In realtà, nell'ordinamento italiano forme flessibili di accesso al mercato del lavoro ad un costo contenuto per le imprese, non sono mancate, soprattutto per i giovani. L'apprendistato ne è l'esempio quale contratto «finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» (cfr. art. 41 del D.lgs. n. 81/2015). **È possibile però che questa tipologia contrattuale abbia perso di importanza di fronte ad una legislazione che introduce una decontribuzione strutturale, molto vantaggiosa in termini economici?** A questa domanda la presente indagine cerca di rispondere, ricostruendo l'attuale quadro normativo, dando risalto al profilo del costo del lavoro nella scelta della tipologia contrattuale per poi verificare quali siano in concreto i vantaggi dell'impresa nella scelta tra l'apprendistato e il contratto a tempo determinato soggetto alla decontribuzione.

Decontribuzione e incentivi all'assunzione: il quadro normativo.

Con la legge 23 dicembre 2014, n. 190, all'art. 1, comma 118 il legislatore, «al fine di promuovere forme di occupazione stabile» **ha riconosciuto «ai datori di lavoro privati» che stipulassero contratti di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio 2015 e non oltre il 31 dicembre 2015 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** «per un periodo massimo di trentasei mesi» – con la dovuta eccezione «dei premi e contributi dovuti all'INAIL» – per un ammontare complessivo «pari a 8.060 euro su base annua». Da questa agevolazione resta escluso il settore agricolo, i contratti di apprendistato, il lavoro domestico, le assunzioni «relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro» e i «lavoratori per i quali il beneficio di cui al

presente comma sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato».

La **legge 28 dicembre 2015, n. 208** ha confermato l'esonero contributivo seppur con qualche parziale differenza: l'esonero ha coperto solo il 40% della contribuzione per ogni lavoratore e dal momento della stipula del contratto (da porre in essere entro e non oltre il 31 dicembre 2016) l'agevolazione è valida per soli 24 mesi (cfr. art. 1, comma 178, legge n. 208/2015).

Per il 2017, il Governo in carica ha deciso di continuare ad utilizzare la decontribuzione come leva per abbattere il costo del lavoro, con la finalità di incrementare anche la domanda di manodopera e così impattare sul tasso di disoccupazione, soprattutto su quello giovanile. La legge di stabilità per il 2017 ha previsto la possibilità di assumere, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, percorsi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, godendo di un esonero contributivo massimo di 3.250 euro annui per 3 anni (art. 1, comma 308, legge 11 dicembre 2016, n. 232). Tale possibilità è concessa esclusivamente alle aziende del settore privato che assumono a tempo indeterminato, anche in apprendistato, dal 1^o gennaio 2017 al 31 dicembre 2018. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico ed i rapporti di lavoro instaurati con gli operai del settore agricolo. Non si tratta quindi di un "esonero generalista" ma vincolato a determinati status o comunque all'utilizzo di particolari tipologie contrattuali.

La legge di stabilità per il 2018 conferma la volontà del Governo di continuare ad incentivare la domanda di lavoro attraverso la decontribuzione. Il testo di legge, non ancora definitivo, prevede un esonero contributivo triennale del 50% per le imprese che assumono lavoratori con età inferiore ai 30 anni (il limite anagrafico è innalzato a 35 anni se il datore di lavoro assume il lavoratore nell'arco del 2018). L'assunzione deve consistere nella stipula di un contratto a tempo indeterminato. L'esonero contributivo è del 100% per una durata massima di 12 mesi nel caso in cui l'impresa assuma un soggetto che ha svolto presso di essa l'attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del totale delle ore previste o abbia in precedenza stipulato un contratto di apprendistato.

Contratto di apprendistato: quadro normativo dei costi e delle agevolazioni.

Si è parlato spesso della necessità di aumentare le opportunità di flessibilità in entrata nel mercato del lavoro. Uno degli strumenti più importanti offerti dall'attuale quadro normativo è il contratto di apprendistato. Questa particolare tipologia contrattuale – che da origine ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato come chiarito dalla consolidata giurisprudenza di legittimità (tra le tante, cfr. Cass. 15 marzo 2016, n. 5051) – è definita bifasica, poiché la prima fase del rapporto vede al centro dello scambio contrattuale la prestazione lavorativa a fronte di un duplice corrispettivo da parte del datore di lavoro: la retribuzione e la formazione professionale (per un approfondimento, si veda D. Garofalo, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *Adapt Labour Studies*, n. 48, www.adaptland.it, 2015). Da un punto di vista strettamente economico, i vantaggi dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale si sostanziano nella possibilità per il datore di lavoro di «inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio» (v. art. 42 D.lgs. n. 81/2015). **La possibilità di articolare un sistema retributivo crescente nel tempo ha un impatto anche sulla contribuzione.** Infatti, con l'interpello 11 agosto 2016, n. 22, il Ministero del Lavoro ha chiarito che il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva dell'apprendista a carico del datore di lavoro dovrà essere necessariamente individuato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Questa regola può essere applicata a tutte le tipologie dell'apprendistato (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, apprendistato professionalizzante e per l'alta formazione e la ricerca; v. art. 41 D.lgs. n. 81/2015).

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per quello di alta formazione e di ricerca, presenta ulteriori profili vantaggiosi. Infatti, salvo le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa l'impresa è esonerata da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'impresa è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta (cfr. art. 43,

comma 7 e art. 45, comma 3, D.lgs. n. 81/2015) ⁽¹⁾).

Sul piano contributivo, invece, l'aliquota a carico del lavoratore è pari al 5,84% mentre a carico del datore di lavoro l'aliquota è del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (cfr. art. 1, comma 773, legge n. 296/2006), comprensiva del contributo pari allo 0,30% dovuto a titolo di quota assicurativa all'INAIL e per l'assicurazione contro la malattia ⁽²⁾. L'art. 42, comma 6, lett. f) del D.lgs. n. 81/2015 dispone anche il versamento di un'aliquota in misura pari all'1,31% per la NASpl. Così il costo contributivo dell'apprendista si aggirerebbe attorno all'11%. Infine, la legge (cfr. art. 22 della legge 12 novembre 2011, n. 183 e art. 32 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150) prevede ulteriori agevolazioni, che rendono ancora meno onerosa la contribuzione previdenziale, in alcuni casi dimezzandola.

Per rendere concreti i vantaggi che emergono dal quadro normativo delineato, appare opportuno fare una proiezione ipotetica prendendo a riferimento il livello retributivo di un apprendista professionalizzante, inquadrato in un livello intermedio (IV) che opera nel settore del commercio.

Tabella n. 1 - Livello retributivo dell'apprendista di tipo B, IV livello, del settore commercio. CCNL del settore Commercio-Confcommercio (aggiornato al 1° agosto 2017).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	EDR	Totale
Apprendista di tipo B - IV livello	853,67	519,76	0	2,07	1375,5

Il CCNL del settore merceologico del commercio, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative quali **Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil** prevede per un apprendista professionalizzante inquadrato al IV livello una retribuzione pari a euro 1375,5 (composta dalla paga base pari a euro 853,67, indennità di contingenza pari a euro 519,76 ed EDR pari ad euro 2,07) che giungerà alla fine del percorso formativo ad euro 1474,84. Il costo contributivo di questo lavoratore si aggira attorno ad euro 1800,00 annui. Un vantaggio contributivo che si potrebbe protrarre per 4 anni in caso di apprendistato per la qualifica

ed il diploma professionale (cfr. art. 43 commi 4 e 5 del D.lgs. n. 81/2015) nonché fino a 5 anni nel caso in cui l'apprendista lavori in un'impresa artigiana (cfr. art. 44, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015).

Perché fare apprendistato?

Dall'analisi normativa delle diverse leggi di stabilità che si sono succedute nel tempo e che hanno introdotto incentivi economici di non poco conto, sembrerebbe che almeno in termini di costo del lavoro l'apprendistato potrebbe aver perso di appetibilità, giacché ad esempio la legge di stabilità del 2015 offriva l'opportunità di accedere ad un esonero contributivo sino ad euro 8060,00. In realtà, è un vantaggio solo apparente. Infatti, le proiezioni che seguiranno mostreranno in termini concreti a quanto è ipoteticamente ammontato il risparmio delle imprese che hanno avuto accesso agli incentivi mentre in una successiva analisi saranno messi in evidenza i vantaggi economici e indirettamente economici dell'apprendistato. Nelle tabelle che seguiranno, sarà indicata la retribuzione di dipendenti appartenenti a dei livelli d'inquadramento intermedi previsti dai contratti collettivi applicati nei maggiori settori produttivi italiani e su questa sarà applicata l'aliquota contributiva prevista dalla legge.

Tabella n. 2 - Livelli retributivi del settore commercio. CCNL del settore Commercio-Confcommercio (aggiornato al 1° agosto 2017).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
IV livello	1.076,46	524,22	0	2,07	1.602,75
Operai qualificati					
V livello	972,51	521,94	0	2,07	1.496,52

Tabella n. 3 - Livelli retributivi del settore metalmeccanico artigiano. CCNL del settore metalmeccanico artigiano (aggiornato al 1° gennaio 2015).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.429,98	0	0	0	1.429,98
Operai qualificati					
V livello	1.298,12	0	0	0	1.298,12

Tabella n. 4 - Livelli retributivi del settore metalmeccanico della piccola e media industria. CCNL del settore metalmeccanico della piccola e media industria Confimi (aggiornato al 1° settembre 2016).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
V livello	1.815,89	0	0	0	1.815,89
Operai qualificati					
III livello	1.624,43	0	0	0	1.624,43

Tabella n. 5 - Livelli retributivi del settore metalmeccanico delle aziende industriali. CCNL del settore metalmeccanico delle aziende industriali (aggiornato al 1° giugno 2017).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
VS livello	1.904,32	0	0	0	1.904,32
Operai qualificati					
IIIS livello	1.624,58	0	0	0	1.624,58

Tabella n. 6 - Livelli retributivi del settore edile delle aziende industriali. CCNL del settore edile delle aziende industriali (aggiornato al 1° luglio 2015).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.092,46	519,16	10,33	0	1.621,95
Operai qualificati					
II livello	983,22	516,43	10,33	0	1.509,98

Tabella n. 7 - Livelli retributivi e contributivi del settore alimentare aziende industriali. CCNL del settore alimentare aziende industriali (aggiornato al 1° ottobre 2016).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.253,96	522,32	10,33	0	1.786,61
Operai qualificati					
V livello	1.061,04	517,65	10,33	0	1.589,02

Tabella n. 8 - Livelli retributivi e contributivi del settore alimentare piccola e media industria. CCNL del settore alimentare piccola e media industria (aggiornato al 1° settembre 2017).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
VI livello	1.157,48	519,31	10,33	0	1.687,12
Operai qualificati					
VII livello	1.061,03	517,03	10,33	0	1.588,39

Tabella n. 9 - Livelli retributivi e contributivi del settore autotrasporto merci e logistica. CCNL del settore autotrasporto merci e logistica (aggiornato al 1° ottobre 2015).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
IIIS livello	1.642,37	0	0	0	1.642,37
Operai qualificati					
V livello	1.450,06	0	0	0	1.450,06

Tabella n. 10 - Livelli retributivi e contributivi del settore degli studi professionali. CCNL del settore degli studi professionali Confprofessioni (aggiornato al 1° luglio 2003).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.132,47	0	0	0	1.132,47
Operai qualificati					
IV livello	1.057,31	0	0	0	1.057,31

Sulle retribuzioni indicate nelle tabelle che precedono, si procederà a calcolare l'aliquota contributiva del fondo pensionistico pubblico dei lavoratori dipendenti, pari al 33%, per poi calcolare il valore economico della contribuzione su base annua, con la finalità di verificare in termini quantitativi la diminuzione del costo del lavoro in ipotesi di decontribuzione prevista dalla legge di stabilità del 2015.

Tabella n. 11 - Valore della contribuzione calcolata su base mensile e su base annuale in base alle retribuzioni indicate nelle tabelle precedenti (2-10). Nel calcolo del valore su base annuale sono comprese anche le mensilità aggiuntive.

Settore	Valore su base mensile	Valore su base annuale
Commercio	528,91/493,85	6875,83/6416,54
Metalmeccanico Artigiano	471,89/428,38	6134,57/5568,94

Metalmeccanico Piccola e Media Industria	599,24/536,06	7790,12/6968,78
Metalmeccanico Industria	628,42/536,11	8169,46/6969,43
Edile	535,24/498,29	6958,12/6477,77
Alimentare Aziende Industriali	589,58/524,38	7664,54/6816,94
Alimentare Piccola e Media Industria	556,75/524,17	7237,75/6814,21
Autotrasporto Merci Logistica	541,98/478,52	7045,74/6220,76
Studi Professionali	373,71/348,91	4858,23/4535,83

Come emerge dalla *Tabella n. 11*, per ogni lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il costo della contribuzione si aggira intorno ad euro 6000,00 annui. In termini economici, non è un risparmio da sottovalutare. Tuttavia, il godimento di questi benefici è soggetto ad una serie di prescrizioni che, nel caso di mancato adempimento, potrebbero generare degli esborsi onerosi per l'impresa. Infatti, per poter usufruire di questo tipo di agevolazioni, la legge prevede che l'impresa debba possedere la regolarità del DURC (cfr. art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006) e nel caso anche di un mero errore materiale di calcolo relativo al versamento della contribuzione, gli enti previdenziali sono autorizzati a recuperare le agevolazioni di cui l'impresa ha usufruito per tutto il periodo di riferimento (cfr. circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro 18 luglio 2017, n. 3, nonché nota del 17 ottobre 2017).

Nel quadro normativo attuale, inoltre, in aggiunta alla regolarità del DURC, **l'incentivo all'assunzione di personale a tempo indeterminato previsto dalla legge di stabilità 2018 è subordinato anche all'assenza di licenziamento del personale per giustificato motivo oggettivo o ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 nei 6 mesi antecedenti all'assunzione.** Ulteriore vincolo posto dalla legge è il divieto di licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto o un qualsiasi altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica nei sei mesi successivi all'assunzione, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio contributivo già fruito. **Questa norma, così come strutturata, espone l'impresa ad un duplice rischio.** Il primo è quello relativo all'incertezza della produzione e dunque dell'utilità della prestazione del dipendente nel futuro, dato che non possono essere previste le condizioni di mercato successive al giorno dell'assunzione. Il secondo

invece riguarda la discrezionalità dell'ispettore rispetto al tema dell'inquadramento contrattuale del dipendente. Infatti, la norma tendenzialmente mette in balia della discrezionalità dell'ispettore la possibilità dell'impresa di assumere un dipendente ed inquadrarlo in un livello piuttosto che in altro, con l'inevitabile conseguenza dell'accrescimento del contenzioso.

L'apprendistato, invece, per legge non è esente da contribuzione ma prevede un'aliquota a carico del datore di lavoro, seppur largamente inferiore a quella prevista per il lavoratore dipendente. Inoltre, il regime agevolato della contribuzione non è considerato un incentivo; ciò significa che l'impresa non deve osservare particolari precetti per poter utilizzare la tipologia contrattuale se non l'applicazione del contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative della categoria merceologica in cui l'impresa opera. Tornando all'esempio numerico di cui sopra (cfr. *Tabella n. 1*), l'apprendista professionalizzante assunto nel 2018 ed inquadrato al IV livello del CCNL Commercio costerebbe all'impresa in un anno euro 17881,5 rispetto al dipendente inquadrato nel medesimo livello che invece costerebbe euro 20835,75. **Anche se per il lavoratore dipendente vi è l'esonero contributivo, il costo complessivo del solo trattamento retributivo risulta essere sempre più alto di quello dell'apprendista.**

Relativamente all'apprendistato, vi sono anche vantaggi di natura non strettamente economica. Infatti, **nel contratto di apprendistato assume rilevanza la formazione che consente all'azienda di investire sullo sviluppo delle competenze, aspetto non del tutto secondario, considerata l'importanza alla luce del cambiamento tecnologico che il mondo dell'impresa sta attraversando.** Ciò che infatti non offre il contratto a tempo indeterminato subordinato alla decontribuzione è l'assenza di garanzia per il lavoratore di una reale crescita professionale e di sviluppo delle competenze all'interno del contesto produttivo. Allo stesso tempo, l'impresa potrebbe trovare difficoltà a formare il giovane secondo le esigenze organizzative e produttive posto che nel programma negoziale del contratto di lavoro a tempo indeterminato manca l'elemento della formazione. **Secondo una ricerca di Confartigianato, con l'avvento dell'Industria 4.0., le imprese stanno facendo molta fatica ad intercettare manodopera qualificata (dal campo dell'industria meccanica a quella informatica). Un gap questo che secondo l'associazione di rappresentanza potrebbe essere colmato con il contratto di apprendistato.**

Infine, un vantaggio non poco conto riguarda il tema del recesso. Infatti, fermo restando che a tale tipologia contrattuale si applicano «le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo» (v. art. 42, comma 3 del D.lgs. n. 81/20105), «al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile» (v. art. 42, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015). **Ciò sta a significare che durante il periodo di formazione le parti potranno valutare attentamente il vantaggio del vincolo contrattuale** e qualora l'impresa o il lavoratore non ritengano opportuno proseguire con la realizzazione del programma negoziale, al termine del periodo formativo è possibile recedere dal contratto senza costi aggiuntivi. Questa possibilità non è prevista dalla legge per il contratto a tempo indeterminato posto che il recesso da tale contratto trascina con sé sempre l'alea del giudizio di un eventuale contenzioso.

Giovanni Pigliararmi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio_Pigliararmi](#)

([1]) Con l'interpello 11 agosto 2016, n. 22, il Ministero del Lavoro ha chiarito che se da un lato, per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo, dall'altro non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accREDITAMENTO di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria.

([2]) Trattandosi di una contribuzione specifica per tale tipologia, non viene considerata come una agevolazione; ciò comporta che non si applicano le regole fissate dai commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in base al quale per poter godere dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legislazione sociale occorre che l'impresa ottenga la regolarità del DURC.

Scarica il **PDF** 