

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*

Attraverso la Circolare n. 87 del 18 giugno 2021 l'Inps fornisce finalmente le indicazioni operative necessarie per la fruizione dello sgravio contributivo integrale in favore dei piccoli datori di lavoro (che occupano un numero di addetti fino a nove unità) che per gli anni 2020 e 2021 hanno effettuato - o effettueranno - assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello). Trattasi di una misura già disposta dalla Legge di Bilancio 2020 (all'articolo 1, comma 8 della legge 27 dicembre 2019, n. 160) e successivamente riconfermata anche per l'anno 2021 in sede di conversione in legge del Decreto Ristori (all'articolo 15-bis, comma 12 della legge 18 dicembre 2020, n. 176). Nel corso di circa un anno e mezzo dalla prima entrata in vigore, infatti, nessuna indicazione era stata fornita dall'Istituto per il definitivo via libera alla fruizione dell'incentivo. Appare questa un'occasione utile per presentare un quadro riepilogativo del regime contributivo applicabile per le assunzioni in apprendistato di primo livello, sia per datori di lavoro che occupano un numero di addetti fino a nove - che, dunque, se in possesso delle altre condizioni stabilite dalla legge, potranno beneficiare dello sgravio in questione -, sia per le imprese di più grandi dimensioni.

1. Il regime contributivo generale applicabile

Attualmente il regime di contribuzione per la generalità degli apprendisti - anche di secondo e terzo livello - è stabilito dalla legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), che prevede una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile. Come è noto, nei rapporti di apprendistato la retribuzione da

assoggettare a contribuzione non va adeguata, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera (c.d. “regola del minimale”, prevista dall’articolo 7 del D.L. n. 463/1983). Ciò in quanto la base imponibile su cui applicare l’aliquota è individuata nella retribuzione effettivamente corrisposta in favore degli apprendisti. Infatti, per l’apprendistato duale (di primo e di terzo livello) le ore di formazione svolte dall’apprendista presso le istituzioni formative non sono retribuite, al contrario delle ore di formazione effettuate in azienda che, invece, sono retribuite al 10% della retribuzione dovuta (salvo che la contrattazione collettiva non disciplini la materia in modo differente), cioè della retribuzione già ridotta per effetto della disciplina comune a tutti i contratti di apprendistato che prevede la possibilità del sottoinquadramento (fino a un massimo di due livelli) o della percentualizzazione retributiva.

All’aliquota contributiva del 10%, deve aggiungersi poi il contributo di finanziamento dell’Assicurazione Sociale per l’Impiego (ASpl), pari all’1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui lo 0,30% di tale aliquota è destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua).

Tuttavia, a decorrere dal 24 settembre 2015, per le sole assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello l’aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%, ai sensi dell’articolo 32, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150/2015, e per effetto della stabilizzazione avvenuta ad opera dell’articolo 1, comma 110, lettera d), della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Tale stabilizzazione è intervenuta anche per le ulteriori misure di vantaggio a favore di tale tipologia di apprendistato previste dal medesimo comma 1 del d.lgs. n. 150/2015: l’esonero del versamento della contribuzione di finanziamento dell’ASpl (alla lettera c) e la non assoggettabilità alla disciplina del contributo di licenziamento di cui all’articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012 (alla lettera a). Come ricordato, seppur la L. n. 205/2017 ha operato una stabilizzazione della misura, la riduzione dell’aliquota contributiva al 5% è da qualificarsi come un vero e proprio incentivo all’occupazione e non, dunque, come un’aliquota “strutturale” di maggior vantaggio a favore dell’apprendistato di primo livello (non di certo alla stessa stregua dell’aliquota prevista per la generalità degli apprendisti al 10%, per intenderci). Da ciò ne deriva che per fruire dell’agevolazione in questione, i datori di lavoro – di qualunque dimensione – dovranno soddisfare le condizioni generali per la fruizione degli incentivi stabiliti dall’articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015, ma anche i criteri derivanti dalla normativa europea (in particolare al rispetto delle norme sul “*de minimis*”, previste dal reg. UE 18 dicembre 2013, n. 1407). A ciò si aggiunge la

necessità per il datore di lavoro di essere in possesso di un regolare DURC, propedeutico alla fruizione delle agevolazioni. Pertanto, i datori di lavoro che, *ex ante* o *ex post*, non riescano a soddisfare le seguenti condizioni potranno fruire dell'aliquota standard del 11,61% (10%+1,61% a finanziamento dell'ASpl).

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'articolo 1, comma 773, della sopra menzionata L. n. 296/2006 dispone che la contribuzione è pari all'1,5% della retribuzione imponibile nei primi dodici mesi del rapporto e al 3% a partire dal tredicesimo mese fino al ventiquattresimo. Per gli anni di contratto successivi al secondo resta fermo il livello di aliquota del 10% o, laddove fruibile, l'aliquota di maggior vantaggio del 5%. In questo caso, la riduzione della contribuzione per i primi due anni di rapporto è una misura strutturale – dunque, non incentivante e soggetta alle limitazioni di cui sopra –, applicabile per tutte le tipologie di apprendistato ex d.lgs. n. 81/2015.

Come è noto, per la generalità degli apprendisti l'aliquota contributiva a carico del prestatore di lavoro è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione. Inoltre, in considerazione di quanto disposto dall'articolo 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015, il regime contributivo "speciale" previsto in favore del contratto di apprendistato rimane tale per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Tuttavia, è bene precisare che l'articolo 32 del d.lgs. n. 150/2015 espressamente prevede che agli incentivi di cui al comma 1 della stessa legge (la riduzione dell'aliquota al 5%, l'esclusione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl, nonché la non applicazione del c.d. ticket di licenziamento) non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7 del d.lgs. n. 81/2015, cioè non si avrà il mantenimento di tali benefici per un ulteriore anno in caso di conferma in servizio dell'apprendista qualificato.

I regimi contributivi applicabili per l'apprendistato di primo livello sono sintetizzati nelle tabelle che seguono:

Tabella A – Aliquote contributive per datori di lavoro con più di 9 dipendenti

Aliquota c/datore di lavoro

5% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione

10% + 1,61% a finanziamento dell'ASpl, per tutti gli altri casi

Aliquota c/lavoratore

5,84% per tutta la durata del periodo di formazione

Tabella B - Aliquote contributive per datori di lavoro fino a 9 dipendenti

Aliquota c/datore di lavoro

1° anno: 1,5%

2° anno: 3%

3° anno: 5% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione

10% + 1,61% a finanziamento dell'ASpl, a partire dal 3° anno di apprendistato, per tutti gli altri casi

Aliquota c/lavoratore

5,84% per tutta la durata del periodo di formazione

2. Lo sgravio contributivo al 100% per le assunzioni effettuate dalle piccole imprese nel 2020-2021

Come già accennato, l'articolo 1, comma 8, della legge n. 160/2019 e l'articolo 15-bis, comma 12, della legge n. 176/2020, hanno disposto che per i contratti di apprendistato

di primo livello stipulati nell'anno 2020 e nell'anno 2021 è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti fino a nove unità, uno sgravio contributivo integrale per i periodi contributivi maturati nei primi trentasei mesi di contratto. A partire dal trentasettesimo mese, resta fermo il livello di aliquota del 10%.

Attraverso la Circolare n. 87/2021 dello scorso 18 giugno l'Inps è intervenuto al fine di rendere finalmente operativo l'incentivo. Le istruzioni operative fornite con tale circolare, ovviamente, saranno applicabili anche alle assunzioni in apprendistato già effettuate precedentemente alla pubblicazione dell'atto amministrativo in questione. In particolare, l'Istituto segnala che «considerato il disposto letterale della norma, ai rapporti lavoro in argomento si applicano altresì gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 32, comma 1, lettera a) e c), del d.lgs. n. 150/2015», vale a dire le ulteriori misure sopra menzionate a favore dell'apprendistato di primo livello: l'esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl e la non assoggettabilità al contributo di licenziamento. Tuttavia, si precisa altresì che a partire dal terzo anno di rapporto non potrà applicarsi, laddove si soddisfino le condizioni richieste, l'aliquota incentivante al 5%, dal momento che la legge espressamente prevede che resta fermo «il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo».

Ulteriori precisazioni vengono fornite dall'Istituto in merito al requisito dimensionale del datore di lavoro, che deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello, con la conseguenza che il beneficio contributivo permane anche se successivamente il datore di lavoro supera il predetto limite. Inoltre, si rammenta che nell'ipotesi di contratto di apprendistato di primo livello stipulato nel 2020-2021 e trasformato successivamente in contratto di apprendistato professionalizzante, i benefici contributivi in argomento si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

Trattandosi di un incentivo all'occupazione, oltre al rispetto dei requisiti soggettivi e temporali, il datore di lavoro avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo solo in caso di rispetto delle disposizioni anzidette previste dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015 e nel caso in cui sia in possesso di regolare DURC. Il datore di lavoro è altresì tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. È, inoltre, tenuto anche al rispetto delle previsioni dei massimali di aiuto di stato di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 (c.d. aiuti *de minimis*).

Tabella C - Incentivo previsto per il 2020-2021 (datori di lavoro fino a 9 dipendenti)

Aliquota c/datore di lavoro

1°, 2°, 3° anno: 0% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl + non assoggettabilità al contributo di licenziamento

10% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpl + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione, a partire dal 4° anno di apprendistato

Aliquota c/lavoratore

5,84% per tutta la durata del periodo di formazione

3. Considerazioni finali

L'inerzia da parte dell'Inps per il definitivo via libera dell'incentivo contributivo in questione è stata finalmente interrotta - come si auspicava in un precedente articolo in occasione della riconferma della misura. La previsione legislativa che determina un certo sgravio contributivo e la conseguente snervante attesa delle indicazioni operative necessarie per fruire dell'incentivo in questione, pone i datori di lavoro - e i relativi consulenti - in una posizione di assoluta incertezza (basti pensare che al momento si aspettano ancora le indicazioni amministrative necessarie per la fruizione di ulteriori importanti misure di incentivo all'occupazione giovanile e femminile previste dalla Legge di Bilancio 2021). Incertezza che, se si parla di apprendistato di primo livello, non fa altro che peggiorare una situazione già di per sé non facile,

considerato il noto esiguo numero di apprendistati scolastici attivati negli ultimi anni. Non ci resta che apprezzare lo sforzo del legislatore di mantenere anche per il 2021 una misura atta a rendere attrattivo (per quanto non lo fosse già da un punto di vista contributivo) l'uso di questo prezioso strumento.

Giuseppe Montemarano

ADAPT Junior Fellow

 [@montemarano_g](https://twitter.com/montemarano_g)