



IL COMMENTO DELL'ESPERTO
DOTT. EUFRANIO MASSI



UNDER 36, APPRENDISTATO, TIROCINI: IL PUNTO DELLA SITUAZIONE



Qual è il contratto più vantaggioso per assumere?

Dipende. Nel 2022 le aziende potrebbero assistere a un mutamento di scenario che vede contrapporsi il bonus under 36 e l'apprendistato professionalizzante. Quest'ultima è la formula più sicura: gli incentivi rimarranno strutturali. Con il Dott. Massi approfondiamo la situazione, con un rapido focus sui tirocini.



DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI
Direttore FORMart

BENEFICI A CONFRONTO: APPRENDISTATO ED “UNDER 36”

LE AGEVOLAZIONI PER ASSUMERE NEL 2022

Molte volte i datori di lavoro si trovano, allorché si tratta di scegliere la tipologia contrattuale in base alla quale effettuare l'assunzione di un giovane, di fronte ad un domanda: cosa faccio? Tutto questo è determinato dal fatto che i benefici e le agevolazioni sono molteplici, si sono affastellate nel corso degli anni ma, sovente, la loro fruizione non è pacifica, atteso che il Legislatore pone una serie di passaggi normativi da rispettare, l'INPS richiama alcune indicazioni amministrative (talora, abbastanza formali) da seguire e, sovente, la concreta fruizione dell'incentivo passa attraverso una autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione, la quale, spesso, tarda ad essere emanata.

L'analisi che segue intende confrontare gli incentivi che riguardano i datori di lavoro che assumono con contratto di **apprendistato professionalizzante** (che è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani) e quelli che intendono fruire dello sgravio contributivo previsto dai commi 10 e seguenti dell'**art. 1 della legge n. 178/2020**, per il quale, al momento, la Commissione Europea ha dato il proprio benestare fino al **30 giugno 2022**. Ovviamente, i due benefici non sono sovrapponibili: la prima tipologia riguarda i lavoratori che non hanno compiuto i 30 anni di età (fatta salva l'ipotesi degli “over 29” titolari di un trattamento di NASPI di cui parla l'art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015 e, ora, i lavoratori in CIGS inseriti in un accordo di transizione occupazionale,

per i quali si attendono i chiarimenti operativi dell'INPS). Lo sgravio contributivo previsto nella legge di bilancio 2021 si riferisce, invece, ai lavoratori che, al momento della instaurazione del rapporto hanno una età non superiore ai 35 anni e 364 giorni, e che non hanno mai sottoscritto un contratto a tempo indeterminato, cosa che **non è affatto preclusiva** per l'attivazione dell'apprendistato.

Quest'ultimo presenta alcune proprie tipicità: **piano formativo obbligatorio**, percentuale in rapporto 1/1 con i qualificati e gli specializzati fino a nove dipendenti (ma le aziende che occupano fino a tre lavoratori, ne possono assumere fino a tre), divenendo, poi, il rapporto 3 a 2, nelle aziende che hanno superato tale tetto. Per le imprese artigiane la legge n. 443/1985, all'art. 4 ha previsto la possibilità di andare, a certe condizioni ed entro “tetti differenti”, oltre il limite previsto per le specifiche lavorazioni, a condizione che le ulteriori assunzioni siano riservate agli apprendisti.

Il datore di lavoro che sceglie di seguire **una o l'altra via**, tiene conto di altri elementi (personalità del lavoratore, capacità, anche potenziali, attitudine finalizzata all'inserimento nella struttura produttiva o commerciale): fatta questa breve premessa, però, ritengo che, prima di procedere alle assunzioni, una **comparazione delle agevolazioni** (che non sono soltanto economiche e contributive, ma anche normative, per una serie di effetti correlati e fiscali), debba essere effettuata: di conseguenza, cercherò con questa breve riflessione di soffermarmi sulle agevolazioni relative alle modalità di scelta del datore di lavoro.

INCENTIVI DI NATURA CONTRIBUTIVA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al **10% della retribuzione** imponibile ai fini previdenziali.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti **pari od inferiore a nove** l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno.

Sulla scorta della previsione contenuta nell'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 e dei chiarimenti intervenuti attraverso l'INPS con la circolare n. 128/2012 la contribuzione di riferimento è stata maggiorata, dal 1° gennaio 2013, dell'1,31% a cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali.

- a) I dirigenti;
- b) Gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c) Gli assunti con contratto a tempo determinato, computati secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.L.vo n. 81/2015;
- d) I lavoranti a domicilio;
- e) I lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 9 del D.L.vo n. 81/2015);
- f) I lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- g) I lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del D.L.vo n. 81/2015);

La dimensione dell'organico aziendale è un aspetto rilevante. In molte situazioni l'assunzione di un nuovo dipendente in apprendistato professionalizzante offre vantaggi unici, non presenti con altri incentivi.



Sono esclusi dal computo numerico:

- a) Gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e, dal momento in cui sarà operativa la disposizione, i lavoratori in CIGS provenienti da un accordo di transizione occupazionale (art. 22-ter del D.L.vo n. 148/2015);
- b) I lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;
- c) I lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.L.vo n. 81/2000;

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

Per la contribuzione relativa ai rapporti di apprendistato non viene richiesto, ciò che, in via generale, occorre rispettare tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il rispetto del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015. Infatti la c.d. "sotto contribuzione" non è una agevolazione ma una "contribuzione propria" finalizzata, per scelta legislativa, a favorire l'occupazione giovanile, come ricorda la circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro.

In caso di "consolidamento" del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo dell'apprendistato, l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015: **sono esclusi, soltanto**, gli apprendisti "over 29" disoccupati e fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione e i lavoratori in CIGS provenienti da un accordo di transizione occupazionale. L'apprendistato deve riguardare, in quest'ultimo caso, una qualificazione o una riqualificazione professionale.

Il comma 106 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 ha previsto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che hanno confermato il lavoratore al termine del periodo formativo per dodici mesi, decorrenti tra il tredicesimo ed il ventiquattresimo mese successivo al consolidamento del rapporto, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni, con una limitazione del beneficio per l'anno in corso ai sensi del comma 13 dell'art. 1 della legge n. 178/2020.

**Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.
Un aspetto importante da ricordare.**



LAVORATORI “UNDER 36”

Passo, ora, ad esaminare l'agevolazione contributiva prevista per le **assunzioni a tempo indeterminato** degli “under 36”, rispetto alla quale l'INPS ha fornito le proprie indicazioni amministrative attraverso la circolare n. 56/2021.

Lo sgravio, sottoposto all'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione (al momento fino al 30 giugno 2022), viene riconosciuto nella misura del 100% **per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro** l'anno sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero sale a 48 mesi in favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede di lavoro od una unità produttiva (identificabile, a mio avviso, con la matricola INPS) ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per queste Regioni si ha motivo di ritenere che l'assunzione, possa riguardare anche lavoratori residenti in altri contesti territoriali: ovviamente, il loro luogo di lavoro deve essere in una di quelle sopra individuate e l'incentivo, fruibile per quattro anni, resterà fino a quando la prestazione continuerà a svolgersi in tali ambiti. Il trasferimento in altra Regione ove vige l'agevolazione per 36 mesi comporterà l'applicazione di questa, se ancora se ne registri la “capienza”.

Ma, come è composto lo sgravio?

Il comma 100 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 si riferisce agli oneri contributivi a carico dei singoli datori di lavoro per **un importo massimo di 6.000 euro su base annua**, riparametrato ed applicato su base mensile, con esclusioni dei premi e contributi INAIL e, secondo un indirizzo consolidato, dei c.d. “contributi minori” come:

a)

Il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);

b)

Il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015. Per completezza di informazione ricordo che, ai sensi dell'art. 40-bis del D.L.vo n. 148/2015, introdotto con l'ultima legge di bilancio (n. 234/2021), il pagamento dei contributi ordinari ai Fondi ex artt. 26, 27 e 40 del predetto Decreto è condizione per il rilascio del DURC;

c)

Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

Al momento, si potrà beneficiare della misura entro la data del 30 giugno 2022.



d) Il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

e) Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Il richiamo alla norma del 2017 ed alle conseguenti **disposizioni amministrative dell'INPS**, se saranno confermate, fa sì che lo sgravio non possa essere riconosciuto se il lavoratore ha avuto, nella sua vita lavorativa, un precedente contratto a tempo indeterminato, risoltosi, "ante tempus", anche dopo un brevissimo periodo (anche in periodo di prova). L'unica eccezione riguarda i periodi di apprendistato non "consolidatosi" al termine del periodo formativo.

Ma altri vincoli sono correlati all'assunzione. **L'esonero spetta se:**

a) I datori di lavoro non hanno proceduto nei sei mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione di personale secondo l'iter previsto dagli articoli, 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva;

b) I datori di lavoro non debbono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto nella medesima unità produttiva.

Il mancato ricorso alle procedure di licenziamento per GMO o procedure collettive di riduzione del personale con la stessa qualifica o nella stessa unità produttiva sono il vincolo maggiore all'esonero.



Il mancato rispetto di tali obblighi comporterà la **sospensione delle agevolazioni ed il recupero** di quanto indebitamente ricevuto.

Lo sgravio contributivo spetta nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015. Da ciò discende che non viene riconosciuto se non c'è:

- a) Regolarità contributiva;
- b) Rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul DURC);
- c) Rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;
- d) Rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- e) Rispetto di diritti di precedenza;
- f) Rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale straordinaria, a meno che l'assunzione non sia di livello diverso rispetto o riguardi un'altra unità produttiva. La circolare n. 133/2020 dell'INPS al punto 5 ha definito le integrazioni salariali COVID-19 come assimilabili ad "evento non oggettivamente evitabile", cosa che può aprire alla possibilità di nuove assunzioni;
- g) Rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

L'agevolazione per le aziende è vincolata al rispetto di obblighi e requisiti che riguardano, tra i diversi punti, anche la regolarità contributiva e i licenziamenti.



INCENTIVI DI NATURA ECONOMICA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con **due livelli stipendiali inferiori** a quello di "approdo". C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a "metà percorso") o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

In alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un "modus" già presente, da tempo, in alcuni contratti collettivi. Lo stesso discorso può essere fatto per gli apprendisti "over 29" titolari di un trattamento di NASPI e, prossimamente, per il lavoratori in CIGS assunti a seguito di un accordo di transizione occupazionale.

Il riferimento alle nove unità (il computo va fatto, all'atto dell'assunzione, sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare INPS n. 22/2007):

LAVORATORI "UNDER 36"

Non ci sono agevolazioni sotto l'aspetto economico per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori "under 36": la retribuzione deve essere quella prevista dal CCNL per l'inquadramento professionale previsto nella lettera di assunzione.

Sotto il profilo prettamente economico il bonus rivolto all'assunzione a tempo indeterminato di under 36 non presenta vantaggi. Questa opportunità continua ad essere offerta dall'apprendistato professionalizzante.



INCENTIVI DI NATURA NORMATIVA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla **legge n. 68/1999** essi non sono presi in considerazione, cosa importante per quelle imprese, dimensionate oltre le 14 unità che si trovano alle prese con il rispetto dell'obbligo.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni e 364 giorni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai disoccupati **titolari del trattamento di NASPI** al reddito per i quali non è previsto alcun limite massimo.

Altro vantaggio di natura normativa per i datori di lavoro è rappresentato dalla possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo (cosa che non vale per gli apprendisti assunti ex art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015), attivando la previsione dell'art. 2118 c.c..

Un ultimo vantaggio di natura normativa lo si evince anche dal comma 8 dell'art. 43 che consente alla contrattazione collettiva (laddove gli Enti territoriali abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro), di prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato (cosa avvenuta nel settore turistico), anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Appare, poi, opportuno ricordare che, per effetto della legge n. 234/2021 che è intervenuta nel "corpus" del D.L.vo n. 148/2015 che disciplina l'intervento delle integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e di quelle erogate dai Fondi, a partire dal 1° gennaio 2022 gli apprendisti (e non solo quelli con rapporto professionalizzante, ma anche quelli con contratto di primo livello o di alta formazione) sono destinatari di ogni ammortizzatore sociale possibile in azienda, in caso di riduzione o sospensione di orario: ovviamente, come ricorda il comma 4 dell'art. 2 del D.L.vo n. 148/2015, le ore di integrazione salariale, rapportate a giornate, vanno recuperate ai fini del completamento del periodo formativo.

LAVORATORI "UNDER 36"

Non si rinvergono nella normativa agevolazioni di natura normativa: **i lavoratori rientrano, da subito, nell'organico aziendale** e sono computabili in relazione a tutti gli istituti contrattuali e legali.

TIROCINI

Da, ultimo un breve accenno alle prossime novità in materia di tirocini. L'obiettivo del Legislatore è quello di operare una stretta sui **tirocini extra curricolari** fonte di abusi registrati, in maniera copiosa, durante gli accessi ispettivi degli organi di vigilanza. Entro 6 mesi, ricorda la legge n. 234/2021, Governo e Regioni debbono emanare **nuove linee guida**, abbastanza stringenti nel rispetto di cinque criteri che possono, così, riassumersi:

- a) I tirocini extra curricolari dovranno essere indirizzati "in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale"
- b) Congrua indennità di partecipazione, durata massima, comprensiva di proroghe, limiti numerici in relazione alle dimensioni dell'azienda ospitante. La mancata erogazione dell'indennità comporterà una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 6.000 euro;
- c) Redazione, al momento dell'attivazione del rapporto, di un bilancio delle competenze e, al termine, redazione di una certificazione delle competenze acquisite durante l'esperienza;
- d) Vincolo dell'attivazione di ovi tirocini all'assunzione di una quota di tirocinanti;
- e) Contrasto e prevenzione di un uso distorto "anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività".

Una volta definite, con accordo, le linee nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni, le stesse, per divenire operative, dovranno essere approvate in ogni contesto territoriale, da una legge Regionale. **Al momento, quindi, non è cambiato nulla nelle varie Regioni.**

I tirocini extracurricolari continueranno in questi mesi a essere attivati secondo le regole e le caratteristiche che variano in ciascuna regione d'Italia.



Chi siamo

FORMART, DA OLTRE 25 ANNI NEL MONDO DEL LAVORO

A fianco dei Consulenti Del Lavoro, dalla parte delle aziende italiane.

Il team di esperti e progettisti FORMart supporta costantemente i propri partner per trovare soluzioni alle situazioni più complesse e proposte formative vantaggiose per imprese e lavoratori.



Rubrica

L'ESPERTO RISPONDE

Hai un dubbio o una domanda tecnica?
I partner e i clienti FORMart possono
chiedere gratuitamente un parere sulle
principali novità normative e sulle leggi
che riguardano il mondo del lavoro.
Il Dott. Eufrazio Massi risponderà
alle vostre richieste in pochi giorni.

<https://www.formart.it/esperto-risponde-eufrazio-massi>



EUFRANIO MASSI
Direttore DottrinaLavoro.it

*Eufrazio Massi è esperto di Diritto del Lavoro
e Direttore del portale Dottrinalavoro.it.*

*Ha diretto, in qualità di Dirigente, diverse strutture e Servizi Ispettivi centrali.
Dal 2017, grazie alla collaborazione con FORMart, è il relatore principale
dei seminari "Novità e questioni aperte in materia di lavoro".*

Contatti

FORMART, IL SAPERE CHE TI SERVE



APPRENDISTATO

Diletta Maselli - diletta.maselli@formart.it

TIROCINI

Irene Biavati - irene.biavati@formart.it

FONDI INTERPROFESSIONALI

Cristina Pirani - cristina.pirani@formart.it

FONDARTIGIANATO

Stefania Mazzoli - stefania.mazzoli@formart.it

SICUREZZA SUL LAVORO

Simone Lochi - simone.lochi@formart.it

FINANZIAMENTI EUROPEI PER LE IMPRESE

Elena Prandi - elena.prandi@formart.it

FORMAZIONE REGOLAMENTATA

Federico Angelillo - federico.angelillo@formart.it

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tiziana Marchesi - tiziana.marchesi@formart.it



SEDE REGIONALE

Via Ronco, 3
40013 Castel Maggiore (BO)

tel: 051-7094811
email: info@formart.it

www.formart.it

