

**Interventi a raffica.** Testo unico, riforma e circolari Inps

# Il puzzle di norme sull'apprendistato ancora incompleto

## Dopo i chiarimenti sull'agevolazione rimangono alcuni ostacoli applicativi

PAGINA A CURA DI **Ornella Lacqua**  
**Alessandro Rota Porta**

L'istituto dell'apprendistato è in continua evoluzione: dopo l'entrata in vigore del Testo unico (Dlgs 167/2011) anche la riforma del mercato del lavoro è intervenuta con alcuni aggiustamenti. A queste nuove norme sono seguite le indicazioni di prassi, tra cui la circolare dell'Inps 128 del 2 novembre e il messaggio 2013 del 6 dicembre scorso.

Vediamo dunque lo stato dell'arte di questo contratto che dovrebbe essere il canale preferenziale per l'ingresso dei giovani con due obiettivi principali: da un lato, consentire attraverso un percorso di training-on-the-job, di acquisire una professionalità o di completare e arricchire la formazione scolastica; dall'altro, incentivare le aziende a politiche di placement, attraverso la concessione di benefici economici in cambio di percorsi di apprendimento. I benefici contributivi Inps per l'anno successivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione spettano, peraltro (secondo la nuova disciplina del Testo unico), solo dopo la conferma in servizio esercitata alla fine di quest'ultimo e non anche per la «qualificazione» anticipata durante lo svolgimento del contratto.

**I limiti da rispettare**

I datori di lavoro devono comunque affacciarsi all'applicazione dell'apprendistato tenendo conto di alcuni aspetti operativi. In

fatti non tutti gli ostacoli che già prima dell'entrata in vigore del Dlgs 167/2011 avevano frenato la diffusione delle tre declinazioni di contratto (si veda il grafico a lato), sono stati rimossi.

In primo luogo, vanno lette le disposizioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Per l'apprendistato «professionalizzante», ad esempio, in alcuni ambiti contrattuali (industria, artigianato, e così via) dove non tutti i Ccnl di comparto sono ancora intervenuti sulla materia, l'applicazione dell'apprendistato deve conformarsi alle indicazioni di massima fissate dalle intese interconfederali, laddove le vecchie discipline non siano compatibili con il Dlgs 167.

Diverso è invece il discorso per l'apprendistato per l'acquisizione del diploma, la cui regolamentazione della formazione - nonostante lo schema delineato dalla Conferenza Stato-Regioni il 15 marzo scorso - è ancora ferma per via della mancata emanazione delle discipline regionali nella gran parte del territorio. E lo stesso destino riguarda, in parte, l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Un altro "paletto" da rispettare è quello della stabilizzazione per le aziende con almeno 10 dipendenti, introdotta dalla legge 92/2012 (con i nuovi commi 3-bis e 3-ter dell'articolo 2 del Dlgs 167/2011) nella misura del 50% dei contratti di apprendistato stipulati nell'ultimo triennio, abbattuta al 30% fino al 18 luglio 2015. Da questo conteggio sono

### L'identikit

#### LE TIPOLOGIE

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: è per tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione; per giovani tra i 15 e i 25 anni; profili formativi rimessi alle Regioni
- Apprendistato professionalizzante o di mestiere: è per tutti i settori di attività ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali; è riservato a giovani fra 18 e 29 anni (17 se in possesso di qualifica professionale)
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca: per giovani tra i 18 e i 29 anni, è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, alla specializzazione tecnica superiore e al praticantato
- Apprendistato per lavoratori in mobilità: è realizzabile con i soggetti iscritti nelle liste di mobilità a prescindere dai requisiti di età previsti dalla disciplina generale

#### I PRINCIPI DA RISPETTARE

- Forma scritta del contratto e del piano formativo
- Durata minima non inferiore a sei mesi, escluse attività stagionali
- Divieto di retribuzione a cottimo
- Retribuzione fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, o retribuzione in misura percentuale
- Presenza di un tutore o di un referente aziendale
- Divieto di recedere dal contratto durante la formazione senza giusta causa o giustificato motivo

#### I LIMITI QUANTITATIVI

- Fino al 31 dicembre 2012 il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere non deve superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati; da gennaio 2013 il rapporto diventerà di 3 a 2
- Restano escluse le aziende con un meno di dieci dipendenti che manterranno il rapporto del 100%
- Se l'azienda non occupa maestranze qualificate o ne impiega meno di 3, può assumere al massimo 3 apprendisti
- Per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni della legge 443/1985

#### L'OBBLIGO DI STABILIZZAZIONE

La clausola di stabilizzazione che si applica alle aziende con almeno 10 lavoratori, subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro, alla fine dell'apprendistato, di almeno il 50% degli apprendisti assunti dallo stesso datore di lavoro nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione; la percentuale è ridotta al 30% fino al 17 luglio 2015

#### I BENEFICI NORMATIVI

Gli apprendisti si escludono dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e Ccnl per l'applicazione di determinate normative e istituti. Ciò si riflette, ad esempio, sui licenziamenti individuali e in particolare sull'esclusione degli apprendisti dai limiti numerici previsti per l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300/70, oppure dalla non computabilità nella base di calcolo per il collocamento obbligatorio previsto dalla legge 68/99

#### LA TUTELA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Fino al 31 dicembre 2012 gli apprendisti rimangono tutelati dalle assicurazioni: Ivs, malattia, maternità, assegno per il nucleo familiare, infortunio e malattia professionale. Dal 2013, secondo quanto previsto dalla riforma Fornero, saranno destinatari dell'Aspi e pertanto i contributi a carico dell'azienda aumenteranno dell'1,61%

#### I BENEFICI CONTRIBUTIVI

A seconda della tipologia dei datori di lavoro varia la contribuzione Inps a carico ditta come segue:

- con più di 9 addetti: 10%
- con meno di 10 addetti: primo anno 1,5%; secondo anno 3%; terzo anno e successivi 10%
- con meno di 10 addetti, per gli apprendisti assunti dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, sgravio totale per i primi 3 anni e 10% per gli anni successivi

**Fino a nove dipendenti.** Sgravio totale

## I datori devono fare i conti con i paletti Ue e agli aiuti

Il messaggio Inps 2012 dello scorso 6 dicembre e la circolare 128 del 2 novembre hanno fornito una serie di chiarimenti sull'apprendistato, e hanno evidenziato modalità e limiti per ottenere l'azzeramento dei contributi a carico dei datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, previsto per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

L'incentivo, varato dall'articolo 22 della legge di stabilità 2012 per promuovere l'occupazione giovanile, è riferito ai primi tre anni di contratto, mentre per quelli successivi resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del periodo formativo.

La misura incentivante si applica alla contribuzione dovuta in base alla legge 296/2006. Non rientrano, dunque, nello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, nei confronti dei quali si applica il regime contributivo previsto dalla legge 223/1991.

Resta escluso dalla misura agevolata il contributo relativo all'Aspi (1,61%), in vigore da gennaio 2013, dovuto per tutte le tipologie di apprendistato.

Le istruzioni dell'Inps preci-

sano che lo sgravio totale avviene in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", come previsto dal regolamento Ce 1998/2006. I datori interessati dovranno quindi presentare telematicamente all'Inps - «nel più breve tempo possibile» e usando la funzionalità «Contatti» del cassetto previdenziale aziende - una dichiarazione attestante che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato

**GLI EFFETTI**

Azzeramento per i primi tre anni di contratto

Per quelli successivi è confermata l'aliquota del 10 per cento

stato e nei due esercizi precedenti, non sono stati percepiti aiuti eccedenti i limiti complessivi "de minimis".

Il nuovo adempimento non riguarda solo i datori che instaurano nuovi contratti di apprendistato, ma anche quelli che abbiano già applicato lo sgravio totale a partire da gennaio 2012, nonché quelli che, pur essendo destinatari dell'incentivo, non l'abbiano ancora richiesto.

Per quanto riguarda la compilazione del flusso Uniemens, per i primi tre anni di apprendistato, nel «Tipo Contribuzione» si dovranno riportare codici differenti, a seconda del regime contributivo. I datori di lavoro che hanno operato in maniera difforme, dovranno provvedere alla sistemazione tramite la procedura Uniemens Vig.

L'uso delle nuove codifiche rende necessaria anche la compilazione di un ulteriore elemento denominato «Tipo apprendistato» dove andrà valorizzato il codice che corrisponde alla diversa tipologia di contratto stipulato.

Il messaggio 2012 chiarisce che i codici tipo contribuzione per gli apprendisti senza sgravio totale (A, B, C) continueranno ad avere validità fino al 31 dicembre 2012, mentre per i rapporti costituiti ai sensi della legge 196/1997 si potranno continuare a utilizzare i codici D0, D1 e D2 fino alla scadenza del contratto. Pertanto, sia i nuovi codici tipo contribuzione (J e K) sia quelli relativi al tipo di apprendistato (APPA, APPB e APPC) saranno obbligatori a partire dalle denunce Uniemens riferite a gennaio 2013.

**Il punto cardine.** Si versa la differenza maggiorata del 100%

## Chi dribbla la formazione sconta sanzioni pesanti

La formazione è forse l'aspetto più importante del contratto di apprendistato e i datori di lavoro devono osservare scrupolosamente le indicazioni tracciate dai diversi Ccnl: infatti - come ha ricordato anche l'Inps con la circolare 128/2012 - nei casi di mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, scatta un pesante regime sanzionatorio.

Secondo le disposizioni dettate dal Testo unico, che conferma il precedente impianto disciplinato dalla legge Biagi, nelle ipotesi descritte il datore è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione pagata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

Peraltro bisogna osservare che, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, dove il percorso formativo propone un'integrazione tra una formazione di mestiere disciplinata dai Ccnl (svolta sotto la responsabilità dell'azienda) e l'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) tesa all'acquisizione di competenze

di base e trasversali, graveranno maggiori costi sui datori di lavoro, per via dell'assottigliarsi dei fondi destinati a quest'ultima. Questo principio è stato anche chiarito dalla nota del Lavoro del 13 luglio 2012, dove è stato ribadito che la formazione è in ogni caso obbligatoria e a carico dell'impresa.

Sul punto è intervenuto il decreto del Lavoro del 31 ottobre scorso che ha stanziato 100 milioni di euro da destinare al finanziamento delle attività formative per l'anno 2012, la metà dei quali sono destinati all'apprendistato professionalizzante. Le somme spettanti a ciascuna Regione sono state ripartite per il 65% sulla base degli apprendisti assunti e, per il restante 35%, sulla base degli apprendisti già formati.

Sul tema della formazione nell'apprendistato di mestiere è importante ricordare che il ministero del Lavoro ha censurato le previsioni dei Ccnl che stabiliscono una riduzione del monte ore di formazione previsto per gli apprendisti, quando il relativo piano formativo sia stato validato dall'Ente bilaterale (interpellato 34/2012).

Da segnalare, infine, il via libera alla certificazione delle competenze acquisite in apprendistato, avvenuto ad opera del decreto Lavoro-Istruzione del 26 settembre 2012, che ha recepito il testo licenziato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 19 aprile scorso.



### Regime «de minimis»

Il regime «de minimis» può essere definito come una modalità semplificata attraverso la quale la Ue autorizza l'istituzione da parte degli Stati membri di alcuni tipi di aiuti per le imprese. Il presupposto è che gli aiuti di stato, se inferiori a una certa soglia, non violano la concorrenza tra imprese. Un'apposita normativa stabilisce una serie di condizioni che devono essere rispettate affinché un aiuto possa essere considerato «di importo minore». Le imprese non possono ricevere più di 200 mila euro in tre anni attraverso questa tipologia di strumenti agevolativi.

costi auto e alle novità in tema di leasing. Viene spiegato e chiarito il nuovo adempimento della comunicazione relativa alle auto utilizzate da soci o familiari e la disciplina delle auto assegnate agli amministratori e ai dipendenti. Un focus è dedicato anche ai rimborsi chilometrici. In edicola da domani con il Sole 24 Ore a 7,90 euro in più.

**CORSI E CONVEGNI**

**Agroalimentare**

Il corso Fisicità e strumenti di finanziamento del settore agricolo fa parte del Master in Gestione dell'impresa agricola e agroalimentare. Questa gestione necessita, oltre che di conoscenze tecniche e specialistiche, anche di competenze manageriali che supportino lo sviluppo e la competitività. Milano, 14 dicembre 2012

**«Cultura d'impresa»**

24 Ore Formazione ed Eventi organizza il 6° Forum «Cultura d'impresa - Talenti contro la crisi: leadership femminile, giovani e multiculturalità». I temi dell'evento verteranno quest'anno sulla diversità e multiculturalità nel nuovo scenario economico, che richiede sempre più orientamento al cambiamento, flessibilità e innovazione. Su queste nuove prospettive si

confronteranno autorità internazionali e nazionali, opinion leader, manager e imprenditori per delineare una visione moderna del mercato del lavoro e del sistema economico e sociale basata su talento e merito. Milano, 12 dicembre 2012

[www.shopping24.ilsole24ore.com](http://www.shopping24.ilsole24ore.com)  
Publicazioni, corsi e convegni

### LE PROPOSTE DEL SOLE



**IN EDICOLA**

**Auto e fisco**

Una Guida che offre una visione esaustiva di tutta la disciplina normativa e fiscale collegata agli autoveicoli, alla luce delle ultime novità normative e di prassi, fornendo esempi, tabelle di sintesi e analisi di convenienza. Particolare evidenza è data alle nuove regole per la deducibilità dei

### INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

#### NOTIZIARIO DELLE IMPRESE



### Austrian Railways

#### Con le Ferrovie Austriache (ÖBB) in Austria

Vale davvero la pena recarsi a Vienna, una città ricca di storia, cultura e centinaia di attrazioni turistiche, senza dimenticare gli ottimi ristoranti, il buon vino austriaco e le numerose possibilità di divertimento. Con i collegamenti giornalieri ÖBB è possibile raggiungere l'Austria viaggiando in completa tranquillità e sicurezza. Con i treni notturni delle Ferrovie Austriache (ÖBB) è possibile partire da Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Verona, Milano e Livorno viaggiando in confortevoli vagoni letto o cuccette e arrivare direttamente in centro a Vienna la mattina successiva: si può così risparmiare sui costi del pernottamento. Per chi viaggia in vagone letto o cuccetta, la colazione è servita gratuitamente. Tariffe vantaggiose prenotando in anticipo e vantaggi per bambini fino a 14 anni. Chi viaggia di giorno può invece raggiungere Villach e Klagenfurt a bordo dell'ÖBB Intercitybus da Venezia e Udine che offre gli stessi servizi del treno e permette di viaggiare rilassati con il massimo della comodità e sicurezza. Il collegamento è presente fino a 10 volte al giorno sulla tratta Venezia-Udine-Villach-Klagenfurt. Gli ÖBB Intercitybus sono autobus GT a due piani, dotati d'impianto di climatizzazione, toilette e con la 1° e la 2° classe proprio come sul treno; inoltre il pianale ribassato garantisce un facile accesso al bus, che è stato progettato in modo da garantire a tutti la mobilità senza barriere. La 1° classe offre un elevato comfort grazie ai raffinati sedili in pelle e la massima comodità per chi desidera sfruttare il tempo del viaggio svagandosi o lavorando: sono presenti piani di lavoro pieghevoli e prese di corrente. Inoltre, per i passeggeri della 1° classe sono comprese bevande e giornali gratuiti. Il personale di bordo è poliglotta per venire incontro alle esigenze di tutti i passeggeri. Chi desidera proseguire per Vienna e Salisburgo potrà arrivare a Villach o Klagenfurt e proseguire facilmente con i treni in coincidenza delle ÖBB: il bus ferma infatti davanti alle stazioni ferroviarie. Info e prenotazioni sulle offerte per viaggiare in Austria: [www.obb-italia.com](http://www.obb-italia.com), Call Center 02/67479578 oppure presso il partner Trenitalia.

## BETELLA

FRANCIACORTA



Espressione culturale del proprio territorio il vino oggi non è solo tradizione ma anche stile di vita e moda. Seguendo questa filosofia ed interpretazione di uno dei prodotti che identificano l'Italia nel mondo, dalla Cantina Lovera nascono gli spumanti "Betella Franciacorta". Sono le dolci colline della Franciacorta, un fazzoletto di terra vocato al metodo classico, a fare da anfitratto alla "Cantina Lovera di Franciacorta". L'azienda si trova ad Erbusco, il cuore storico di questa regione unica dove, in una perfetta armonia di contrasti naturali, vengono ricercate quelle condizioni ideali per dare vita ai vini "Betella Franciacorta": spumanti che attraverso lunghi riposi sui lieviti nella penombra e nella tranquillità della cantina, creano, grazie ad una chimica antica, quel filo dorato di bollicine che inebria i calici. Ognuno di questi spumanti viene ottenuto solo con la rifermentazione in bottiglia per raggiungere proprio quella bollicina fine e persistente. Bottiglie di Franciacorta vestite in modo elegante e raffinato che sono pronte per affrontare i palati più esigenti solo dopo una paziente attesa di anni. I Franciacorta Betella nascono dai vitigni più pregiati, in questa selezione si possono gustare infatti Franciacorta 100% chardonnay e 100% pinot nero. Un bassissimo dosaggio di zuccheri crea un sapore secco, deciso e fresco. Prodotti nella più assoluta purezza questi spumanti raggiungono il loro carattere distintivo solo attraverso l'azione del tempo e si diversificano in prodotti dalle peculiarità accentuate, che esaltano tutte le diversità che la terra ed il clima ci donano di anno in anno. Ed è proprio la purezza ad essere la filosofia di tutti gli spumanti "Betella Franciacorta", il filo conduttore di sapori e profumi che lega entrambe le linee di produzione. Lo stile pulito e sobrio della linea classica trasmette appieno la scelta di creare un Franciacorta dai gusti puri ed eleganti. Nella linea Gold abbiamo la massima ricercatezza di uno stile raffinato ed esclusivo. Un prodotto eccezionale confezionato in bottiglie laccate d'oro luminose e personalizzabili. L'esclusività di questa cantina si traduce in un prodotto di sicuro pregio unito ad un design unico e ricercato, per ritrovare il gusto di possedere un prodotto esclusivo ed originale. Betella Franciacorta un prezioso piacere.



IL SOLE 24 ORE SYSTEM