

**Sardegna**Impresa

[WWW.SARDEGNAIMPRESA.EU](http://WWW.SARDEGNAIMPRESA.EU)

**GUIDA DI APPROFONDIMENTO**

**L'APPRENDISTATO**

A CURA DEL BIC SARDEGNA SPA

### SOMMARIO

PREMESSA .....	3
DISCIPLINA COMUNE .....	5
TIPOLOGIE E REQUISITI DI ACCESSO.....	6
CONFRONTO TRA VECCHIO E NUOVO APPRENDISTATO.....	8
LIMITI DIMENSIONALI .....	12
CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE.....	13
GLI INCENTIVI .....	14
IL REGIME SANZIONATORIO .....	17

## PREMESSA

L'apprendistato affonda le proprie radici nei secoli, sono note le regole che disciplinavano al tempo delle corporazioni il rapporto del giovane "preso in bottega" al fine di imparare l'arte del maestro artigiano e vi sono documenti che attestano l'esistenza di un istituto con finalità analoghe già nell'antico Egitto.

Durante il novecento, l'apprendistato ha accompagnato lo sviluppo del sistema produttivo e dalla seconda metà degli anni Settanta l'aggravarsi del problema della disoccupazione giovanile ha riportato l'attenzione, dopo decenni di scarso interesse, sugli interventi volti a stabilire un rapporto più diretto tra formazione e lavoro e in particolare sui contratti di lavoro caratterizzati da finalità formative. A seguito di un vivace dibattito si è giunti, nel 1977, a tracciare la disciplina di un nuovo istituto riservato ai giovani, il contratto di formazione e lavoro, e più tardi, con la Legge n. 196/1997 ed il D.Lgs. n. 276/2003, a rivisitare le norme del tradizionale istituto per l'inserimento al lavoro dei giovani: l'apprendistato.

Il "ritorno dell'apprendistato" è in larga parte attribuibile alla crisi del contratto di formazione e lavoro, portatore di promesse disattese sul versante formativo e di promesse che non potevano più essere mantenute sul fronte degli incentivi economici dopo la condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea (sez. VI, 7 marzo 2002, Causa C-310/99 e 1° aprile 2004, Causa C-99/2002). Invero il fenomeno può essere ricondotto anche alle sollecitazioni in materia dell'Unione Europea, volte a promuovere una sempre più ampia diffusione dell'apprendistato, ed alla rinnovata attenzione di alcuni Paesi europei (la Francia e la Germania sopra tutti), finalizzata ad "aprire" l'apprendimento all'intero sistema formativo, consentendo il conseguimento della maggior parte dei diplomi e dei titoli scolastici mediante percorsi di apprendistato.

L'apprendistato configurandosi come un contratto di lavoro con finalità formative ha dato origine ad un rapporto di lavoro speciale che il legislatore ha voluto normare affiancando, alle regole comuni del contratto di lavoro subordinato tipico, una disciplina di carattere speciale dal quale si desumono i seguenti tratti caratteristici:

- l'incidenza della finalità formativa teorico-pratica sulla causa stessa del contratto (mentre nei normali contratti di lavoro subordinato la causa è rinvenibile nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, nell'apprendistato la causa è mista o doppia, perché in cambio della prestazione lavorativa il datore di lavoro si impegna non solo a retribuire il lavoratore, ma ad assicurarne la formazione professionale secondo tempi e modalità precisati di volta in volta dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti);
- l'apposizione del termine al contratto entro il quale devono essere raggiunti gli obiettivi formativi finalizzati all'acquisizione di una data qualifica professionale;

- la previsione di significativi benefici economici e normativi concessi ai datori di lavoro che assumono giovani apprendisti, a compensazione degli oneri che ricadono sulle imprese per lo svolgimento dell'essenziale funzione formativa.

Spesso i contratti speciali come l'apprendistato sono stati utilizzati soprattutto perché portatori d'incentivi per favorire l'occupazione giovanile, in virtù dei livelli salariali ridotti previsti dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) e della pressoché totale esenzione dei datori di lavoro del versamento dei contributi previdenziali.

Con il Testo Unico, approvato dal Consiglio dei Ministri, ai sensi del D.Lgs n. 167/2011, l'apprendistato si appresta a diventare il canale tipico d'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso un contratto di qualità che coniuga formazione e continuità occupazionale. Come indica espressamente l'articolo 1 del decreto legislativo l'apprendistato è, infatti, un contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative e occupazionali.

Fermo restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tuttavia fino al 25 aprile 2012 è stato possibile instaurare rapporti di apprendistato applicando le regole legislative e contrattuali precedenti, in tutti i loro aspetti, durata compresa. Infatti, l'articolo 7 comma 7 del Testo Unico ha previsto un regime transitorio di 6 mesi durante il quale, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non fosse stata immediatamente operativa, potevano trovare applicazione, in via transitoria, le regolazioni vigenti.

Il provvedimento approvato dal Consiglio dei Ministri garantisce una maggiore agibilità dello strumento, per lavoratori e imprese, attraverso una drastica semplificazione della materia che diviene omogenea sull'intero territorio nazionale. In soli sette articoli di legge, presentati nella forma del Testo Unico, viene, infatti, racchiusa l'intera regolamentazione della materia.

L'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale dell'apprendistato è garantita attraverso una piena valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale, settore per settore, seguita dal graduale e completo superamento delle attuali regolamentazioni di livello regionale, con un'unica eccezione rappresentata dal settore pubblico per il quale si deve attendere un decreto di "armonizzazione" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

**DISCIPLINA COMUNE**

La disciplina del contratto, per quanto attiene agli aspetti gestionali del rapporto, è affidata alla contrattazione collettiva nazionale o ad accordi interconfederali di pari livello allo scopo di evitare che, a livello aziendale, sigle sindacali poco rappresentative e di scarso peso, possano disciplinare un istituto, come quello dell'apprendistato, che ha carattere generale e che pertanto deve avere indirizzi amministrativi uniformi su tutto il territorio nazionale.

Pertanto la contrattazione collettiva nel fissare tali disposizioni, ugualmente applicabili a tutti e tre i percorsi di apprendistato, deve rispettare i seguenti principi generali:

- la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale, quest'ultimo deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto (prima della riforma l'elaborazione era contestuale);
- la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, la stessa può essere ridotta ulteriormente per attività stagionali (solo con riferimento all'apprendistato di mestiere) in quanto una durata troppo breve non consentirebbe lo svolgimento di un periodo adeguato di formazione;
- il divieto di retribuzione a cottimo per non sottoporre gli apprendisti a forme di sfruttamento legate all'organizzazione del lavoro e ad un determinato ritmo produttivo, con misurazione dei tempi di lavorazione;
- la possibilità di inquadrare il giovane apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica spettante, come previsto dal CCNL applicato, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio in quanto la prestazione resa dall'apprendista è generalmente inferiore a quella del lavoratore subordinato sia sotto l'aspetto qualitativo sia sotto quello quantitativo;
- la presenza di un tutor o referente tecnico aziendale che è responsabile dell'attuazione del Piano Formativo Individuale (PFI), dell'inserimento e affiancamento dell'apprendista sul luogo di lavoro per tutto il periodo di formazione, e della predisposizione della documentazione concernente l'apprendimento. Il tutor deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per il raggiungimento degli obiettivi formativi del PFI (rispetto alla quale è particolarmente indicativa la regolamentazione regionale). Su di lui, inoltre, incombe l'onere della valutazione delle competenze acquisite finalizzate all'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro;
- la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali e dei fondi per la formazione continua dei lavoratori somministrati, anche attraverso accordi con le Regioni;
- la possibilità del riconoscimento della qualifica professionale, sulla base dei risultati conseguiti con la formazione interna ed esterna all'azienda. Può essere fatto valere

sia ai fini contrattuali (cosa ovvia), sia nel proseguimento degli studi sia nei percorsi d'istruzione degli adulti;

- l'opportunità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- la possibilità di forme e modalità di conferma in servizio, al termine del periodo formativo, al fine di successive assunzioni con tale tipologia contrattuale (stabilizzazione contrattuale);
- l'obbligo di registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- la possibilità per entrambi i contraenti di recedere, al termine del periodo formativo, dal rapporto con preavviso (che va dato nel rispetto sia dell'art. 2118 c.c. sia del dettato contrattuale), in mancanza del quale il contratto prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- il riconoscimento anche agli apprendisti delle norme in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria, quali infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- il divieto di superare determinati limiti dimensionali per l'assunzione di apprendisti presso uno stesso datore di lavoro;
- l'obbligo della visita medica per i minori e per i lavori soggetti a sorveglianza sanitaria da parte del medico competente (che potrebbe essere l'ASL, il medico di famiglia o il medico del lavoro).

## **TIPOLOGIE E REQUISITI DI ACCESSO**

Il contratto d'apprendistato, applicabile in qualsiasi settore produttivo, si distingue in tre tipologie.

### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

La prima tipologia è l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per i giovani in età compresa tra i 15 anni compiuti e i 25 anni da compiere, al fine di conseguire un titolo di studio quale una qualifica o un diploma professionale. La durata del contratto è stabilita dalle Regioni in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire. Di fatto, la parte formativa non può superare il triennio o i quattro anni se il giovane deve conseguire un diploma professionale regionale. Applicabile solo nel settore privato. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle singole Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali, fermi restando alcuni criteri e principi uniformi cui le Regioni si devono attenere:

- definizione della qualifica o del diploma professionale secondo le indicazioni fornite dal D.Lgs n. 226/2005, attuativo della legge n. 53/2003, anche dal punto di vista dei

principi fissati dagli articoli 15 e seguenti (Capo III) in materia di percorsi formativi e di livelli essenziali;

- previsione di un monte ore di formazione, interna od esterna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
- rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione, anche attraverso gli Enti espressione della bilateralità, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle Regioni e dalle Province Autonome.

## **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

La seconda tipologia è l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per i giovani in età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale), al fine di conseguire una qualifica professionale a fini contrattuali. La durata del contratto è stabilita da accordi interconfederali e contratti collettivi in considerazione dell'età dell'apprendista e della qualifica da conseguire, tuttavia la durata della parte formativa non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato. Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali la contrattazione collettiva nazionale può prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato, comprese durate minime. Applicabile sia nel settore privato sia in quello pubblico. La disciplina generale e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono definite dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione collettiva e deve essere svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro. Essa è integrata dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali la cui regolamentazione spetta alle Regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e può essere svolta all'interno o all'esterno dell'azienda entro un massimo di 120 ore per l'intera durata della fase formativa. Alle Regioni ed alle associazioni datoriali, anche nell'ambito della bilateralità, è riconosciuto anche il potere di stabilire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestri artigiani o di mestiere.

L'articolo 7, comma 4 del Testo Unico prevede la possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato con i lavoratori in mobilità, di qualsiasi età, espulsi dai processi produttivi, ai fini di consentire la riqualificazione professionale degli stessi o al fine del conseguimento di una nuova qualificazione professionale.

Il Testo Unico dell'apprendistato conferma i benefici contributivi previsti per tali lavoratori, ovvero:

- l'aliquota agevolata in misura pari al 10%, per un periodo massimo di 18 mesi (art. 25, comma 9, Legge n. 223/1991);
- il contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata

corrisposta al lavoratore (art. 8, comma 4, Legge n. 223/1991).

Nel caso di contratti di apprendistato instaurati con lavoratori in mobilità non è previsto il mantenimento del beneficio contributivo in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione. L'apprendistato con lavoratori assunti dalle liste di mobilità può essere realizzato anche dalle agenzie di somministrazione ma il regime contributivo agevolato ricorre nei confronti dell'utilizzatore.

Inoltre la normativa vigente consente di utilizzare, con tale tipologia di apprendistato, giovani apprendisti somministrati da un'Agenzia per il Lavoro con la quale deve ricorrere un contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Il progetto formativo è predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'impresa utilizzatrice e il lavoratore somministrato deve potersi rapportare con 2 tutor, uno dell'Agenzia per il Lavoro e uno indicato dall'utilizzatore.

Non è possibile, invece, utilizzare il contratto d'apprendistato di mestiere nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato.

### **Apprendistato d'alta formazione e ricerca**

La terza tipologia è l'apprendistato d'alta formazione e ricerca per i giovani in età compresa tra i 18 e i 29 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni), al fine di conseguire un diploma d'istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione (compresi dottorati), la qualificazione contrattuale di ricercatore, titoli di specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, ovvero per svolgere attività di ricerca, di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. La regolamentazione del periodo formativo è rimessa alle singole Regioni in accordo con le parti sociali, le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le altre Istituzioni formative o di ricerca: in mancanza di ciò, i singoli datori di lavoro o le loro associazioni possono stipulare apposite convenzioni sia con le Università sia con gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative e di ricerca. Applicabile sia nel settore privato sia in quello pubblico.

### **CONFRONTO TRA VECCHIO E NUOVO APPRENDISTATO**

Vediamo ora in sintesi quali sono i principali elementi che contraddistinguono il vecchio apprendistato con quello attuale riformato dal Testo Unico.

	<b>Vecchia disciplina</b>	<b>Nuova disciplina</b>
<b>Tipologia</b>	1) Assolvimento diritto e dovere di istruzione e	1) Per la qualifica e il diploma professionale;



	<p>formazione;</p> <p>2) Professionalizzante (no pubblico impiego);</p> <p>3) Alta formazione (no per praticantato per professioni ordinistiche)</p>	<p>2) Professionalizzante o contratto di mestiere (si pubblico impiego);</p> <p>3) Alta formazione e ricerca (si per praticantato per professioni ordinistiche)</p>
<b>Età assunzione</b>	<p>1) 15 – 18 anni;</p> <p>2) 18 – 29 anni,</p> <p>3) 18 – 29 anni.</p>	<p>1) 15 – 25 anni;</p> <p>2) 18 – 29 anni,</p> <p>3) 18 – 29 anni.</p>
<b>Durata (del periodo di formazione, non del rapporto di lavoro)</b>	<p>1) Minima nessuna, massima tre anni;</p> <p>2) Minima due anni, massima sei anni;</p> <p>3) Minima nessuna, massima sei anni.</p>	<p>1) Massima tre/quattro anni, rimessa alle Regioni;</p> <p>2) Massima tre anni / cinque anni per gli artigiani - rimessa alla Contrattazione collettiva;</p> <p>3) Rimessa alle Regioni in accordo con le parti sociali, le Università e le Istituzioni formative.</p> <p>È prevista una durata minima di 6 mesi, fatta eccezione per attività stagionali la cui durata inferiore è ammessa solo con riferimento alla seconda tipologia di apprendistato (contratto di mestiere).</p>
<b>Limiti numerici</b>	<p>Il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate</p>	

	<p>e qualificate in servizio.</p> <p>Se tale maestranza è assente o è presente in numero inferiore a tre, gli apprendisti non possono essere in numero superiore a tre. Sono fatte salve le disposizioni di maggior favore previste per l'artigianato.</p>	
<b>Agevolazioni</b>	<p>Idem.</p> <p>E' stato introdotto un limite dimensionale all'assunzione di giovani apprendisti che non deve superare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il rapporto di tre a due (3 qualificati e 2 apprendisti) se risultano alle dipendenze più di 9 lavoratori specializzati e qualificati;</li><li>• Il rapporto di uno a uno (1 qualificato e 1 apprendista) se risultano alle dipendenze meno di 10 lavoratori specializzati e qualificati.</li></ul> <p>Sono fatte salve le disposizioni di maggior favore previste per l'artigianato.</p>	

<p><b>Incentivi</b></p>	<p>Idem.</p> <p>Inoltre per i contratti d'apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016 è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni per le aziende che occupano un numero di addetti pari o inferiore a 9.</p> <p>Di contro le aziende che hanno dai 10 dipendenti in su la contribuzione è pari al 10% sin dal primo anno.</p> <p>Tali carichi contributivi sono stati incrementati dell'1,61% per coprire la nuova assicurazione contro la disoccupazione involontaria (ASPI).</p> <p>Sgravio contributivo ai fini INAIL ad eccezione dei lavoratori in mobilità.</p>	<p>Idem.</p> <p>E' invece possibile assumere lavoratori in mobilità e il datore di lavoro può accumulare il 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore per ogni mensilità corrisposta per 12 mesi (per 24 mesi se il lavoratore ha età superiore a 50 anni, ovvero per 36 mesi nelle aree del mezzogiorno) e la contribuzione dovuta è pari al 10% come per gli apprendisti per 18 mesi.</p> <p>Percorso formativo da compiere in 120 ore complessive.</p>
<p><b>Sanzioni</b></p>	<p>La mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro è punita con l'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento contrattuale superiore che avrebbe raggiunto il lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% ed il rapporto è convertito a tempo indeterminato.</p>	<p>Idem.</p> <p>Il nuovo regime sanzionatorio prevede in aggiunta, che per ogni violazione delle disposizioni contrattuali (CCNL) il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, che si eleva da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva.</p>

<p><b>Unico riferimento in caso di più sedi</b></p>		<p>I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni, possono fare riferimento alla disciplina sui profili formativi e l'offerta formativa di base e trasversale regolata dalla regione dove è ubicata la sede legale e presso lo stesso nodo informatico possono accentrare le comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione e cessazione rapporto di lavoro.</p>
---	--	--

## LIMITI DIMENSIONALI

Il numero massimo di apprendisti che è possibile assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, è stato stabilito nel seguente modo:

- fino al 31 dicembre 2012 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro poteva assumere non doveva superare il rapporto di 1 a 1 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso di lui;
- dal 1° gennaio 2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso di lui, tuttavia tale rapporto rimane di 1 a 1 per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Rimangono invariate le regole in base alle quali:

- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3;
- le disposizioni relative al numero di apprendisti non si applicano alle imprese artigiane, per le quali rimangono validi i limiti dimensionali di cui all'articolo 4, Legge n. 443/1985 (da un minimo di 5 ad un massimo di 24 apprendisti a seconda dell'attività dell'impresa).

Nel computo dei predetti limiti numerici vanno inseriti anche i contratti di apprendistato di mestiere in somministrazione a tempo indeterminato tra agenzia e soggetto utilizzatore in tutti i settori produttivi (art. 20, comma 3, D.Lgs. 276/2003). Diversamente è stabilito il divieto di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato (articolo 20, comma 4, D.Lgs n. 276/2003).

## **CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE**

Per poter procedere all'assunzione di nuovi apprendisti, al termine del percorso formativo, il datore di lavoro deve mantenere in servizio una determinata percentuale di apprendisti già assunti nelle forme e modalità di conferma in servizio stabilite dalla legge di riforma o dalla contrattazione collettiva (onore di stabilizzazione).

Esistono due distinte clausole di stabilizzazione, ossia:

- una legale, introdotta dalla Legge 92/2012, che è applicata solo per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze almeno 10 lavoratori, e prevede che, in sede di nuova assunzione, siano confermati:
  - almeno il 30% degli apprendisti in forza per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012);
  - almeno il 50% a partire dal 18 luglio 2015;
- una contrattuale, di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i del D.Lgs n. 167/2011, applicata solo per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze meno di 10 lavoratori, e stabilisce la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere una percentuale diversa di conferma degli apprendisti, comunque le nuove assunzioni non possono superare il 100% del personale specializzato o qualificato in servizio.

Qualora i datori non abbiano tali maestranze alle loro dipendenze o ne abbiano in numero inferiore a tre, allora possono assumere apprendisti in numero non superiore a tre, questi vincoli non operano nei confronti degli artigiani.

Nel calcolare le percentuali occorre escludere i lavoratori il cui rapporto sia cessato:

- durante il periodo di prova;
- per dimissioni del lavoratore;
- per licenziamento per giusta causa.

Qualora non siano rispettate le predette percentuali o non sia confermato nessun apprendista, il legislatore ha previsto una clausola di salvaguardia attraverso la quale si può procedere all'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato (ad esempio se si confermano 2 apprendisti su 9, si ha la possibilità di assumere 2 apprendisti in pratica quelli già confermati più 1).

Gli apprendisti assunti in violazione delle clausole di stabilizzazione sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

## **GLI INCENTIVI**

La normativa vigente in materia riconosce ai datori di lavoro, che assumono giovani apprendisti, significativi incentivi economici, contributivi e normativi a compensazione delle spese che gli stessi sostengono per lo svolgimento dell'essenziale funzione formativa.

### **Incentivi economici**

La possibilità di inquadrare il giovane apprendista fino a due livelli inferiori alla categoria spettante, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio in quanto la prestazione resa dall'apprendista è generalmente inferiore a quella del lavoratore subordinato sia sotto l'aspetto qualitativo sia sotto quello quantitativo.

Accumulare il 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore, assunto con contratto di apprendistato, per ogni mensilità corrisposta per 12 mesi (per 24 mesi se il lavoratore ha età superiore a 50 anni, ovvero per 36 mesi nelle aree del mezzogiorno).

Ai fini IRAP l'impresa potrà portare in deduzione le spese per i lavoratori assunti come apprendisti.

La Legge Regionale n. 12 del 2001 prevede che alle imprese artigiane operanti sul territorio della Regione Sardegna possa essere riconosciuto un contributo in conto occupazione per ogni lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

L'importo del contributo è pari a 3615,20 euro per il primo anno di attività, 2582,28 euro per il secondo, 2065,83 euro per il terzo e 1549,37 euro per i successivi, lo stesso è maggiorato del 30% se l'apprendista è un disabile.

Il beneficio economico è riconosciuto anche nei due anni successivi alla prosecuzione del contratto di apprendistato dopo il periodo di formazione.

Per inoltrare domanda di contributo occorre aspettare la pubblicazione del relativo avviso pubblico, mentre per avere ulteriori informazioni è sufficiente consultare il sito istituzionale della Regione Sardegna - Assessorato del Turismo, Artigianato e Commercio - nella sezione Procedimenti e Modulistica.

## Incentivi contributivi

Per i contratti d'apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016, l'art. 22 della Legge di stabilità 2012 (Legge n. 183/2011) prevede uno sgravio del 100% della contribuzione, per i primi 3 anni, a carico del datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, mentre per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo il datore di lavoro dovrà versare un'aliquota contributiva del 10%.

Tale incentivo è riconosciuto, anche se il datore di lavoro, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, supera il limite dimensionale delle 9 unità.

L'accesso allo sgravio contributivo è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- essere in regola con il Documento di regolarità contributiva (DURC), ovvero aver versato regolarmente i contributi previdenziali e assicurativi dovuti per legge;
- rispettare i limiti quantitativi, riguardo al settore di attività, della disciplina in materia di "de minimis", ovvero in via generale l'importo complessivo degli aiuti di stato (nazionali, regionali e locali) concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (nell'esercizio finanziario in corso e nei due precedenti), incluso anche lo sgravio contributivo del 100%;
- rispettare le disposizioni normative in materia di sicurezza sul lavoro;
- rispettare le prescrizioni degli accordi e contratti collettivi.

Esempio pratico: ipotizziamo che un'impresa, nel mese di ottobre 2012, assuma un apprendista per il quale potrebbe godere dello sgravio contributivo in esame. Per poter accedere a tale beneficio contributivo il datore di lavoro deve verificare che la somma di tutti i benefici fiscali e previdenziali nazionali, regionali o locali, soggetti a "de minimis", fruiti nel corso del 2012, 2011 e 2010, compresa l'agevolazione del 100% di contribuzione fruita per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2012 riguardo all'apprendista neoassunto, non superi i 200.000 euro.

Tale verifica deve essere fatta ogni volta che viene assunto un nuovo apprendista o si fruisce di un ulteriore beneficio sia fiscale sia previdenziale soggetto al regime "de minimis".

Per l'accesso allo sgravio contributivo, i datori di lavoro devono presentare all'INPS, attraverso i servizi on line, un'apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", debitamente compilata e firmata. In seguito l'INPS provvede ad attribuire il relativo codice di autorizzazione per fruire del beneficio contributivo ex legge n. 183/2011.

Se l'azienda non può beneficiare dello sgravio contributivo allora l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a:

- 1,5% della retribuzione per il primo anno;
- 3% per il secondo;
- 10% per il terzo e seguenti.

Di contro, per le aziende che hanno più di 10 dipendenti la contribuzione è pari al 10% sin dal primo anno.

Tali carichi contributivi sono stati incrementati dell'1,61% per coprire la nuova assicurazione contro la disoccupazione involontaria (ASPI).

Naturalmente alla quota in carico al datore di lavoro va aggiunta quella dovuta dal lavoratore che è pari al 5,84% contro il 9,19% d'aliquota contributiva che versa la generalità dei lavoratori subordinati.

Se prendiamo in considerazione un'azienda con più di 10 dipendenti il peso contributivo complessivo è di soli 17,45% sul reddito imponibile di un apprendista, contro il 39-43% che sostiene un datore di lavoro che assume lavoratori senza agevolazioni.

Per le assunzioni in apprendistato di un lavoratore in mobilità, di qualsiasi età, è applicata un'aliquota agevolata in misura pari al 10% per un periodo massimo di 18 mesi, infatti, in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione tale beneficio non è più concesso. Il contributo previdenziale a carico del datore sarà dovuto in misura piena; la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

Gli incentivi al datore di lavoro o all'utilizzatore con contratto di somministrazione non spettano, qualora l'assunzione:

- derivi da un obbligo preesistente, sia esso di legge o derivante dalla contrattazione collettiva;
- violi eventuali diritti di precedenza, stabiliti dalla legge o dal contratto collettivo;
- sia eseguita in concomitanza con sospensioni dal lavoro a causa di crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione (ovvero la somministrazione o la trasformazione) permetta l'acquisizione di professionalità e competenze "sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi";
- sia effettuata in un'unità operativa diversa da quella ove è in atto la sospensione.

Per ottenere questa specifica agevolazione il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'INPS, attraverso i servizi on line, una dichiarazione di responsabilità.

Inoltre è previsto il riconoscimento di un ulteriore sgravio contributivo ai fini INAIL a favore dei giovani apprendisti ad eccezione dei lavoratori in mobilità assunti con il contratto di apprendistato.



Il datore di lavoro che, al termine dell'apprendistato, conferma il lavoratore ha diritto al mantenimento dei benefici contributivi, previdenziali e assistenziali per l'anno successivo al termine del periodo di apprendistato.

## Incentivi normativi

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

Inoltre gli apprendisti sono esclusi dai limiti numerici per il collocamento obbligatorio.

## IL REGIME SANZIONATORIO

Il regime attuale prevede l'applicazione di specifiche sanzioni amministrative nei casi di:

- mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che avrebbe raggiunto il lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% ed il rapporto di lavoro è immediatamente convertito a tempo indeterminato;
- violazione delle disposizioni contrattuali (ad esempio: mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, che si eleva da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva;
- inadempimenti nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo, il datore di lavoro è diffidato a sanare tale irregolarità entro un congruo termine.