

L'apprendistato nei circoli e negli impianti sportivi

di Anastasio Guglielmo - avvocato, funzionario ispettivo presso la D.T.L. di Reggio Emilia*

Le misure di politica attiva del lavoro susseguitesesi nel corso degli ultimi anni hanno, come noto, cercato di valorizzare tutte quelle tipologie contrattuali a carattere formativo volte, da un lato, ad avvicinare la domanda e l'offerta di lavoro, dall'altro, di rendere maggiormente appetibile l'assunzione di dipendenti under 30. Viste le premesse, il tema dell'apprendistato non può essere indifferente al mondo dello sport che, da sempre, costituisce un importante serbatoio di occupazione giovanile, a prescindere dalla natura imprenditoriale del datore di lavoro.

Apprendistato professionalizzante ed applicazione al settore sportivo

Le costellazioni di norme che in passato disciplinavano l'apprendistato sono state modificate e racchiuse nel D.Lgs. n.167/11 (da qui in avanti T.U.) che, con sette articoli, ha conferito alla materia una razionalità che da tempo si attendeva. Al di là del principio enunciato all'art.1, il T.U. definisce due aspetti fondamentali dell'istituto:

1. la distinzione tra l'apprendistato per la qualifica professionale, professionalizzante o di mestiere ed, infine, di alta ricerca e formazione;
2. la delega all'autonomia collettiva in ordine alla disciplina sostanziale dei singoli rapporti di lavoro.

Se quest'ultimo aspetto si concreta nel recepimento dei principi scanditi nell'art.2 T.U., la tripartizione delle tipologie contrattuali, ancora oggi, non ha trovato immediata esecuzione in tutto il territorio nazionale. Per questo motivo, si ritiene opportuno limitare l'ambito d'indagine all'apprendistato professionalizzante (di gran lunga la tipologia contrattuale più utilizzata) e valutarne l'impatto nel settore sportivo alla luce del mancato recepimento della disciplina generale da parte del Ccnl Palestre-Impianti sportivi. Tuttavia, prima di entrare nel merito dell'argomento, occorre premettere che l'istituto in argomento:

- riguarda i giovani tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata di 3 anni, eccetto per i mestieri a vocazione artigianale dove può essere prevista una durata quinquennale. Per i giovani in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226/05, l'apprendistato può iniziare dal diciassettesimo anno di età.

- si caratterizza per la finalità del conseguimento di una delle qualifiche professionali previste dalla contrattazione collettiva.

L'obbligo formativo, in tale tipologia di apprendistato, si struttura su un doppio binario:

- quello demandato alla contrattazione collettiva, inerente la durata, il contenuto e le modalità della formazione tecnico-professionale;
- quello di competenza strettamente regionale inerente la formazione di base e trasversale, sempre che le stesse regioni provvedano a legiferare sul punto e rendano obbligatoria la frequentazione presso le strutture locali accreditate. La formazione di base è quella sulla sicurezza sul lavoro, obbligatoria per tutti i lavoratori, e viene realizzata, di solito, nel primo e nel terzo anno del contratto. La formazione trasversale è finalizzata a far acquisire all'apprendista conoscenze e capacità di un'area professionale del Sistema regionale delle qualifiche. Solitamente per l'acquisizione di tali competenze, vengono previste 40 ore all'anno di formazione (per arrivare a un massimo di 120 ore in tre anni), da effettuarsi all'esterno dell'azienda presso enti di formazione accreditati. I percorsi formativi possono essere interamente finanziati dalle regioni, attraverso l'erogazione di assegni formativi (*voucher*). La carenza legislativa o la previsione facoltativa della formazione trasversale e di base di natura regionale, determinerà il primato della contrattazione collettiva anche su quest'ultimo punto. In altre parole, la carenza legislativa regionale, non determinerà l'impossibilità di ricorrere all'apprendistato, ma rimodulerà il contenuto formativo trasversale e di base secondo i dettami previsti dal contratto collettivo applicato. La previsione

* Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

di percorsi formativi regionali obbligatori porterà, di converso, per il datore di lavoro, una serie di adempimenti amministrativi (il primo fra tutti quello di contattare gli uffici regionali preposti) necessari per dare la possibilità all'apprendista di frequentare i relativi corsi.

Focus per il settore sportivo

Fatto questo breve quadro di sintesi, la questione sul concreto utilizzo dell'apprendistato professionalizzante anche nel settore sportivo passa attraverso la soluzione di alcuni interrogativi:

1. se il conseguimento di una qualifica di natura sportiva, magari di livello federale, possa inficiare, già in astratto, la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato volto, ad esempio, a raggiungere l'omologa qualifica di tipo contrattuale. S'immagini quella di istruttore di una determinata disciplina;
2. se sia possibile assumere con la tipologia contrattuale in analisi anche se l'associazione/società sportiva non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e nel settore manchi un accordo collettivo che regolamenti la materia;
3. se l'assenza di un'offerta formativa pubblica, vuoi per l'inerzia legislativa regionale, vuoi per la carenza di un'offerta adeguata all'area professionale di cui si tratta, sia di ostacolo all'utilizzo dell'apprendistato.

Riguardo al primo aspetto, non può sottacersi la circostanza (non infrequente nel mondo dello sport) che il lavoratore già prima di essere assunto abbia conseguito un titolo federale o comunque di categoria che lo abiliti allo svolgimento di una determinata attività (ad esempio d'insegnante, tecnico, allenatore, istruttore) e che tale circostanza potrebbe rendere superflua la finalità formativa propria dell'apprendistato. A prescindere da un generale orientamento astrattamente possibilista, sia la giurisprudenza² che la prassi amministrativa³ sostengono la tesi secondo la quale solo un'attività formativa volta al complessivo arricchimento delle capacità professionali del giovane possa giustificare l'utilizzo dell'apprendistato. In concreto, sarà possibile considerare ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante anche in relazione al personale in possesso di determinati titoli/qualifiche a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze

² Cassazione, sentenza n.19834/10.

³ Interpello Ministero del lavoro n. 38/10.

diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione e che trovino un reale riscontro nelle esigenze organizzativo/produttive del datore di lavoro. Tale circostanza potrebbe realizzarsi, a titolo esemplificativo, con l'acquisizione di:

- competenze relazionali e di marketing;
- competenze in materia didattico-amministrativa;
- competenze in materia di utilizzo dei mezzi e strumenti informatici e multimediali;
- conoscenza della lingua inglese.

Riguardo alla seconda questione, occorre riprendere la risposta ad interpello n.4/13 del Ministero del lavoro, il quale ha cura di precisare che:

"al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto".

La questione, a parere dello scrivente, più che verte sul settore affine dovrà incentrarsi su quelle figure professionali declinate dalla contrattazione collettiva più aderenti alla realtà in analisi. Tale valutazione non presenta problematiche particolari in ordine a quelle aree professionali di natura amministrativo/segretariali/gestionali, visti i numerosi accordi collettivi che ne disciplinano i profili formativi. Molto più ristretta sarà la scelta in ordine a quelle figure tipiche del mondo sportivo, come gli istruttori, tecnici ed allenatori. A titolo esemplificativo, uno dei contratti collettivi che declina gli aspetti formativi anche in relazione a queste figure è quello appartenente al settore Turismo-industria, così come integrato dall'accordo del 12 maggio 2012. All'interno del profilo professionale degli addetti ai servizi di spiaggia ed animazione vengono declinate, insieme ai relativi profili formativi⁴, le seguenti qualifiche contrattuali: istruttore di nuoto e di ginnastica, addetto ai campi sportivi ed ai giochi. L'affinità, ma anche la genericità di tali figure rispetto alla crescente specializzazione professionale del mondo dello sport, consentono,

⁴ Gli obiettivi formativi cristallizzati nell'accordo del 12.05.12 sono, a titolo esemplificativo, i seguenti: conoscere e saper applicare le tecniche sportive nel contesto aziendale, saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo, saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica, saper condurre una conversazione anche in lingua straniera, saper riconoscere le caratteristiche del cliente, saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi.

a parere dello scrivente, di poter assumere le predette qualifiche contrattuali come riferimento per un eventuale rapporto di apprendistato. Non va, tuttavia, trascurata la circostanza che la formazione tecnico-professionale, da formalizzare in un monte ore annue pari ad 80, potrà essere gestita internamente al contesto aziendale sempre che ricorrano i seguenti presupposti:

- presenza di risorse umane che, per esperienza o titoli, sia in grado di trasferire competenze;
- presenza di una persona che, per competenze e titoli, sia in grado di rivestire la qualifica di *tutor*;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Riguardo al terzo ed ultimo interrogativo, va precisato che la carenza di un'offerta formativa pubblica va intesa sia come inerzia legislativa delle regioni, sia come carenza di corsi professionalizzanti idonei ad integrare la formazione aziendale. Entrambe le ipotesi, tuttavia vengono superate dall'art.7, co.7 T.U., secondo cui:

"In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti."

Ad ogni modo, l'integrazione fra le due tipologie di formazione, a parere dello scrivente, non può essere valutata in astratto, prendendo come riferimento solo le aree professionali del Sistema Regionale delle qualifiche, ma dovrà misurarsi con l'esistenza (all'interno delle stesse aree professionali) di moduli di competenze che siano in linea con gli obiettivi formativi delineati dalla contrattazione collettiva.

In altre parole, se il sistema regionale delle qualifiche non prevede un'area professionale aderente al mondo dello sport, occorrerà valutare l'esistenza di moduli di competenze, all'interno di aree professionali "affini", che siano in linea con le concrete esigenze datoriali.

Proseguendo con l'esempio dei tecnici/istruttori assunti con l'applicazione del Ccnl turismo-industria, non sarebbe peregrina la scelta di moduli formativi regionali che, sebbene appartenenti ad aree professionali affini (come quella dei promotori di servizi turistici), siano perfettamente in linea con gli obiettivi formativi contrattuali. Prendendo i moduli previsti per quest'area professionale, ad esempio, dalla regione Emilia-Romagna, possono essere citati quelli aventi ad oggetto l'organizzazione e la comunicazione aziendale, il lavoro di gruppo, *problem solving*,

gestione del tempo, inglese, informatica di base.

Limiti numerici ed oneri di stabilizzazione

Il concreto utilizzo del contratto di apprendistato deve fare i conti con un doppio ordine di limiti:

- a) uno legato al numero massimo di apprendisti assumibili dallo stesso datore di lavoro;
- b) uno legato all'onere di stabilizzazione degli stessi. Partendo dal primo limite, va dato atto che l'art.1, co.16, lett.c) L. n.92/12, sostituendo il co.3 dell'art.2 D.Lgs. n.167/11, ha stabilito che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione) non possa superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

In sostanza per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è dunque possibile assumere 3 apprendisti.

Si tratta, dunque, di un incentivo all'utilizzo di tale tipologia contrattuale che trova applicazione esclusivamente per le imprese di medie o grandi dimensioni – dalle 10 unità in poi – e solo a partire dal 1° gennaio 2013. Resta infatti confermato, per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, il precedente rapporto del 100% fra maestranze qualificate e apprendisti.

Resta, altresì, confermata:

- la disposizione secondo cui 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;
- la speciale disciplina prevista per le imprese artigiane dall'art.4 L. n.443/1985.

Sempre in ordine ai limiti numerici, appare opportuno ricordare che il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n.11/10, ha chiarito come detto limite ("*100% delle maestranze specializzate e qualificate*"), essendo legato alla necessità di garantire un'adeguata formazione e affiancamento dell'apprendista, vada calcolato tenendo in considerazione "*tutti quei lavoratori qualificati comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista*".

Sulla base di tali premesse, vanno considerate "maestranze specializzate e qualificate", ai fini dell'individuazione dei limiti numerici, anche i soci o i coa-

diuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, sempreché siano in possesso di adeguate competenze. Al fine, aggiunge il dicastero⁵, di accertare il possesso di tali competenze è sufficiente verificare, in via alternativa, che tale personale:

- “abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.”

La violazione dei citati limiti numerici determinerà la trasformazione, ad opera degli organi di vigilanza, dell'apprendistato in un “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Conseguentemente, vi saranno ricadute di carattere:

- sanzionatorio, legate agli adempimenti amministrativi, come la comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego, la lettera d'assunzione, il Libro unico del Lavoro e le buste paga;
- previdenziale/assistenziale, legate al recupero dei contributi e dei premi omessi in relazione alla “riqualificazione” del lavoratore.

In ordine, invece, agli oneri di stabilizzazione, va ricordato che l'art.2, co.3-bis T.U., stabilisce che:

“l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”.

Sebbene tale disposizione vada applicata solo alle aziende con almeno 10 dipendenti⁶, occorre precisare come:

- a) tale limite, vista la sua entrata in vigore dal 18 luglio 2012, vada preso in considerazione solo in relazione alle assunzioni effettuate dal 18 luglio 2015. Prima, occorrerà tenere a mente solo i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva;
- b) dal computo della predetta percentuale vadano esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, sarà consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli appren-

disti pregressi.

Il rapporto di apprendistato costituito in violazione di tali oneri sarà trasformato, ad initio, in un normale rapporto di lavoro subordinato con le tutte le conseguenze sanzionatorie e previdenziali sopra esposte. Alle medesime conseguenze sono esposte le imprese con meno di 10 dipendenti, qualora violino gli oneri di stabilizzazione fissati dalla contrattazione collettiva. Ad esempio, nel Ccnl Turismo-industria detto limite viene fissato nella misura dell'80% degli apprendisti nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione.

Obblighi e sistema sanzionatorio

Anche se il rapporto di apprendistato si caratterizza per una serie di agevolazioni economiche e normative (le cui specificità verranno trattate nel prossimo paragrafo), porta con sé una serie di obblighi che non possono non incidere sulla scelta dell'istituto in un settore dove, ancora oggi, regnano quelle “forme di lavoro” ex art.67, co.1, lett.m) Tuir, caratterizzate, come noto, dalla massima semplificazione amministrativa contributiva ed assicurativa.

Al di là di quegli obblighi amministrativi comuni a tutti i rapporti di lavoro di tipo subordinato (come la comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego, la consegna al lavoratore della lettera d'assunzione e delle buste paga nonché l'iscrizione dello stesso sul Libro unico del lavoro), l'apprendistato si caratterizza per una serie di adempimenti legati alla formazione del giovane lavoratore.

1

In primo luogo, il datore di lavoro dovrà elaborare, contestualmente all'assunzione o entro il diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva, il Piano Formativo Individuale volto a scandire l'articolazione del percorso formativo dell'apprendista in relazione agli obiettivi ed alle competenze richieste. Occorre precisare che dal 1° ottobre 2013 l'elaborazione del Piano Formativo Individuale è obbligatoria limitatamente alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e non anche in relazione a quelle di base e trasversali di competenza regionale.

Tale circostanza non va, tuttavia, intesa come il superamento della formazione regionale che, come ribadito anche dal Ministero del Lavoro⁷, rimane obbligatoria, ma solo come un alleggerimento degli oneri burocratici del datore di lavoro.

⁵ Così l'interpello n.5/13.

⁶ Per i criteri di computo si veda la circolare Inps n.22/07.

⁷ Circolare n.35/13.

Si ricorda, infatti, che sebbene la mancata elaborazione del Piano Formativo (diversamente da quanto previsto dalla precedente normativa) non dia più luogo alla nullità del contratto, comporterà, comunque, l'applicazione di una sanzione amministrativa che va 100 a 600 euro ed, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro.

2

Altro obbligo propedeutico a quello formativo è quello relativo alla nomina di un *tutor* aziendale dell'apprendista che, solitamente, avviene contestualmente alla predisposizione del Piano Formativo Individuale. Essendo la materia delegata esclusivamente alla contrattazione collettiva, sarà quest'ultima fonte a definire i requisiti professionali e le attività di tale figura. Non di rado i requisiti richiesti al *tutor* sono quelli di:

- un inquadramento contrattuale almeno pari a quello dell'apprendista;
- aver svolto per un certo periodo di tempo delle mansioni in linea con gli obiettivi formativi.

Allo stesso modo la contrattazione collettiva può assegnare al *tutor* dei compiti assolutamente diversificati che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice "supervisione" circa il corretto svolgimento della formazione. Talvolta il *tutor* svolge, pertanto, delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "ricordo" tra apprendista e soggetto formatore. Anche in tale ipotesi la violazione di tali disposizioni contrattuali, fermo restando il rispetto complessivo dell'obbligo formativo, potrà determinare l'applicazione delle sanzioni amministrative di cui sopra.

3

Ultimo obbligo proprio del rapporto di apprendistato è quello della elaborazione di un documento che cristallizzi l'attività formativa del lavoratore. Tale documento, ai sensi dell'art.2, co.2 L. n.99/13, dovrà avere le fattezze del libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005.

Fatte le dovute precisazioni, occorre osservare che la propedeuticità di tali obblighi rispetto a quello formativo va apprezzata sul piano logico/fattuale, più che su quello giuridico. In altre parole, la violazione degli obblighi di cui sopra ricevono un trattamento sanzionatorio (come sopra evidenziato da 100 a 600 euro) diverso ed autonomo rispetto al ben più grave inadempimento formativo imputabile al datore di

lavoro. Quest'ultima ipotesi, infatti, viene presa in considerazione dall'art.7 co.1 T.U. secondo cui:

"in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adoterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art.14 D.Lgs. n.124/04, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere".

La norma sopra esposta traccia un doppio ed alternativo binario sanzionatorio:

1. il disconoscimento del rapporto di apprendistato (con tutte le conseguenze sanzionatorie già sopra esposte) ed il recupero contributivo maggiorato del 100% nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro;
2. la notifica di un provvedimento di disposizione degli ispettori del lavoro, volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare, entro un congruo termine, la dovuta formazione, a pena di una sanzione amministrativa che va da 515 a 2.580 euro.

Il discrimine tra i due binari sanzionatori s'incentra sul concetto di recuperabilità del debito formativo il che, come chiarito dal Ministero del Lavoro:

"appare proporzionalmente più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato⁸".

Al di là di ogni possibile definizione del concetto di recuperabilità, la [circolare n.5/13 del Ministero del Lavoro](#), al fine di rendere ben distinguibili le due ipotesi sanzionatorie, ha tracciato i seguenti paletti.

⁸ Circolare n.5/13.

Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno

Agevolazioni normative e previdenziali

Come noto, il rapporto di apprendistato porta con sé delle agevolazioni sia sul piano privatistico che pubblicistico. A prescindere dalla possibilità di riconoscere al lavoratore una retribuzione di due livelli inferiori a quella propria della qualifica da conseguire, l'apprendista non verrà computato nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di svariati obblighi, tra cui, ad esempio, quello sul collocamento "mirato".

Riguardo al regime contributivo, va ricordato che per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota del 10% per i contratti di apprendistato è ridotta nelle seguenti misure:

- 8,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (il contributo diventa pari all'1,5%);
- 7% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (il contributo diventa pari al 3%).

Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo e fino ad un anno dalla conferma, o meglio, dalla qualifica dell'apprendista. All'aliquota del datore di lavoro, si aggiunge la quota dovuta dall'apprendista che, a seguito dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti, dal 1° gennaio 2007 è pari al 5,84%.

Occorre, altresì, ricordare che la legge di stabilità 2012 ha previsto un incentivo da applicare ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016. In particolare, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% a favore dei datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto. Per i periodi contributivi successivi al terzo è confermata l'aliquota del 10% da applicare sino alla scadenza del contratto di apprendistato. Lo sgravio, secondo le indicazioni ministeriali, potrà essere applicato solo nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti minori (c.d. *de minimis*)⁹. A decorrere dal perio-

do contributivo "gennaio 2013", resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all'assicurazione sociale per l'impiego.

Per completare la trattazione, non può non osservarsi che anche ai rapporti di apprendistato, a prescindere dall'applicazione delle misure contributive agevolate di cui sopra, sarà riconosciuto lo sgravio contributivo per le assunzioni di lavoratori *under 30* di cui all'art.1, L. n.99/13. Rimandando le specifiche alla Circolare Inps n.131/13, è doveroso aggiungere che tale sgravio è pari ad un terzo dell'imponibile previdenziale dovuto, fino al limite di €650 per lavoratore; tuttavia, nei rapporti di apprendistato, caratterizzati già da una cospicua riduzione contributiva, lo sgravio de quo non potrà superare la contribuzione agevolata dovuta dal medesimo datore di lavoro. Riguardo al regime assicurativo, il premio dovuto all'Inail sarà pari allo 0,30%¹⁰ dell'imponibile previdenziale. Il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'Inps che, poi, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

⁹ L'art.2, par.2, del regolamento (CE) n. 1998/06 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" concessi ad una medesima impresa

non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari.
¹⁰ Circolare Inail n.27/13.

Euroconference
Centro Studi Tributari

Master di specializzazione
4 incontri di mezza giornata

IVA NEI RAPPORTI CON L'ESTERO

Le regole di funzionamento dell'imposta e gli adempimenti

BOLOGNA	dal 05 febbraio 2014
MILANO	dal 06 marzo 2014
PADOVA	dal 28 gennaio 2014
ROMA	dal 05 marzo 2014
TRENTO	dal 06 febbraio 2014

ACCEDI AL SITO