



Lo sgravio contributivo per l'assunzione di apprendisti nelle piccole imprese

a cura di Eufrazio Massi - Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena *

La [circolare Inps n.128 del 2 novembre 2012](#) ha il pregio di fare il punto, sia pure per sommi capi, sulla disciplina dell'apprendistato, nelle varie forme, quale si configura, alla data odierna, dopo il D.Lgs. n.167/11, la L. n.92/12, la L. n.134/12, la nota interpretativa del Ministero del Lavoro contenuta nella circolare n.20/12, l'interpello n.16/12 e gli accordi collettivi che, a cavallo del 25 aprile u.s., hanno normato l'istituto nel pieno rispetto dei principi fissati dall'art.2 del D.Lgs. n.167/11.

Tra gli argomenti particolarmente significativi e interessanti trattati, una particolare notazione è riservata allo sgravio contributivo totale previsto dall'art.22 della L. n.183/11 per i piccoli datori di lavoro che, nel periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016 procedono ad assunzioni di giovani con rapporto di apprendistato.

Ma andiamo con ordine, cercando di focalizzare i chiarimenti.

Sgravio contributivo totale

Dopo aver risolto alcuni dubbi relativi alla compatibilità dello sgravio rispetto alla normativa europea, la circolare n.128 dà, in sostanza, il via a quanto, a suo tempo, fu affermato dall'art.22, co.1, della L. n.183/11 (c.d. legge di stabilità per l'anno 2011):

“Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo”.

Tale disposizione e quelle ad essa strettamente correlate che si trovano all'interno della L. n.92/12, per come sottoscritte, rendono necessarie alcune considerazioni relative: ai datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione e ai limiti dimensionali, al concetto di sgravio contributivo, al contributo aggiuntivo scaturente dall'art.2, co.36, della L. n.92/12, all'applicazione del principio del *de minimis* riferito alla cumulabilità degli incentivi e alla percentuale di stabilizzazione.

Datori di lavoro e limiti dimensionali

La norma si riferisce a tutti i datori di lavoro che, all'atto dell'assunzione (quindi, il requisito è di natura mobile, nel senso che va verificato nel momento in cui inizia il rapporto di apprendistato, qualunque sia la tipologia di riferimento - per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante, di alta formazione o ricerca), nel periodo quinquennale compreso tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, presentano un **organico pari o inferiore alle nove unità**. Il termine adoperato dal legislatore fa sì che ci si possa riferire non soltanto alle imprese, ma anche a tutti i datori di lavoro che non lo

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

sono (ad esempio studi professionali, associazioni di tendenza ecc). È appena il caso di precisare che lo sgravio contributivo totale non riguarda i contratti di apprendistato in corso al 1° gennaio 2012, in quanto stipulati prima di questa data.

Per la determinazione del requisito occupazionale, che riguarda il datore di lavoro nel suo complesso e non le singole unità produttive, la circolare n.128 ricorda che vanno esclusi:

- ➔ gli **apprendisti** in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art.7, co.3, del D.Lgs. n.167/11: tra costoro rientrano anche i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato;
- ➔ i lavoratori assunti con **contratto di inserimento**: tale tipologia è destinata ad essere cancellata per effetto dell'art.1, co.14, della L. n.92/12, essendo possibile la stipula di nuovi contratti soltanto fino al 31 dicembre 2012. Gli articoli di riferimento (compresi tra il 54 e il 59 del D.Lgs. n.276/03) cesseranno di avere efficacia con il termine dei singoli rapporti. Ovviamente, è appena il caso di ricordare come un contratto di inserimento stipulato al termine del 2012 possa durare, in via normale, fino a diciotto mesi e, se stipulato con un portatore di *handicap*, fino a tre anni;
- ➔ i lavoratori assunti con **contratto di reinserimento**, secondo la previsione contenuta nell'art.20 della L. n.223/91: nel corso di tutti questi anni si è fatto scarsissimo ricorso a tale incentivo e il contratto, che nel nostro panorama normativo è quello meno utilizzato dell'ultimo ventennio, si continua a citare tra le tipologie che non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti da leggi o contratti collettivi;
- ➔ i lavoratori **somministrati**, ma con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

La circolare non ne fa menzione ma, ad avviso di chi scrive, dalla base di calcolo vanno esclusi, per effetto dell'art.7 del D.Lgs. n.81/00, anche i lavoratori provenienti da lavori socialmente utili o di pubblica utilità, assunti a tempo indeterminato, mentre quelli a tempo parziale vanno computati pro-quota in relazione all'orario svolto, rispetto a quello normale legale (40 ore) o contrattuale (meno di 40), secondo la previsione contenuta nell'art.6 del D.Lgs. n.61/00.

Il riconoscimento dello sgravio contributivo totale resta anche se l'impresa, nel corso dello svolgimento del rapporto, supera il limite dimensionale delle nove unità.

Un discorso a parte va fatto per le imprese di somministrazione di lavoro alle quali la L. n.92/12 consente di attivare rapporti di apprendistato con lavoratori inviati in missione. Ebbene, afferma la nota dell'Istituto, *“ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà far riferimento al numero di dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda utilizzatrice”* sulla quale, come si vedrà successivamente, incombe l'onere della dichiarazione autocertificata sul limite degli aiuti *de minimis*.

Concetto di sgravio contributivo

La contribuzione a carico dei datori di lavoro, in via normale, è del 10%, mentre quella riferita ai datori di lavoro con un organico dimensionato su un numero massimo di nove dipendenti è pari all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo anno, con l'allineamento all'aliquota ordinaria a partire dal venticinquesimo mese. Si tratta di un contributo *iure proprio* (e su questo ci furono molte discussioni nel 2008, allorché l'aliquota generale si abbassò per i piccoli datori di lavoro), risolte dal Ministero del Lavoro con alcune note interpretative (si vedano, tra le altre, le circolari n.5 e n.34), nelle quali si sostenne che la contribuzione agevolata era frutto di una scelta di politica governativa finalizzata a favorire l'occupazione giovanile e, di conseguenza, non poteva trovare applicazione l'art.1, co.1175, della L. n.296/06, che subordinava lo sgravio contributivo previsto per particolari assunzioni (lavoratori in mobilità a tempo determinato e indeterminato, lavoratori disoccupati da oltre ventiquattro mesi, lavoratori in trattamento

integrativo salariale da almeno tre mesi ecc), al possesso della regolarità contributiva (Durc) e al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella di secondo livello.

Quindi, il legislatore, sin dalla fine del 2006, aveva ben chiara la differenza tra sgravio contributivo e contribuzione particolare prevista per alcuni settori (non soltanto per l'apprendistato, ma anche in agricoltura per particolari zone svantaggiate, in quelle a declino industriale, o nel settore della navigazione marittima).

Ora, con la definizione di “**sgravio contributivo del 100%**”, il legislatore del 2011 ha, sostanzialmente, “tirato fuori” i piccoli datori di lavoro che assumono apprendisti dalla normativa relativa alla contribuzione specifica (1,5% e 3% nel primo biennio) e ha riconosciuto che per le assunzioni del quinquennio considerato (2012-2016) la contribuzione a carico dei datori di lavoro è zero per i primi tre anni di apprendistato, che rappresentano la durata massima del contratto presso i datori di lavoro che non appartengono al settore artigiano (art.4, co.2 del D.Lgs. n.167/11), **ove può arrivare fino a cinque**: la disposizione, per la verità, è più ampia, in quanto fa riferimento ai “*profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*”.



Ciò significa che i piccoli datori di lavoro artigiani e quelli che nel loro contratto hanno figure professionali riferibili al settore artigiano (si pensi, ad esempio, ai panificatori), se hanno stipulato contratti di durata ultratriennale, pagheranno per il periodo successivo al triennio “sgravato” il contributo normale del 10%, cui sarà necessario aggiungere quello addizionale, finalizzato al finanziamento dell'ASpl, previsto dall'art.2, co.36, della L. n.92/12 (1,31%) che, però, nella circolare Inps n.128/12 è pari allo 1,61%, essendo comprensivo dello 0,30% previsto dalla L. n.845/78.

Se il via libera allo sgravio contributivo è avvenuto con la circolare n.128, occorre tener presente come lo stesso, trovando applicazione dallo scorso 1° gennaio, potrebbe già essere stato adottato da alcuni datori di lavoro, pur in assenza di indicazioni al riguardo. La nota dell'Istituto impone agli stessi la trasmissione della dichiarazione relativa alla fruizione delle agevolazioni nell'ambito della regola del *c.d. de minimis*.

Di natura del tutto diversa (ed è l'ipotesi maggiormente ricorrente) è il caso di quei datori di lavoro che, pur essendo potenzialmente destinatari dello sgravio contributivo, hanno continuato a pagare la contribuzione ridotta, relativa al primo anno, pari all'1,5%. L'operazione che gli stessi dovranno porre in essere consiste, innanzitutto, nell'invio della dichiarazione sul *de minimis*, necessaria all'Inps per attribuire il codice di autorizzazione. Oltre a ciò sarà opportuno eliminare i flussi UniEmens relativi ai mesi trascorsi e riadattarli con la codicistica degli apprendisti corretta, riportata in calce alla circolare n.128: tutto questo comporterà, sicuramente, un credito rimborsabile con altre somme dovute all'Istituto.

Contributo aggiuntivo ex lege n.92/12

Il panorama contributivo, a partire dal 1° gennaio 2013, muterà sensibilmente, atteso che, attraverso vari canali, sarà necessario finanziare l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), destinata *in primis* (ma non solo) a sostituire l'indennità ordinaria di disoccupazione e quella con requisiti ridotti, avendo anche presente che la stessa servirà per finanziare l'intervento di sostegno in favore degli apprendisti, finora esclusi, se si eccettua quanto, sia pure in maniera oltremodo ridotta, era stato previsto dal D.L. n.185/08, convertito, con modificazioni, nella L. n.2/09.

Il contributo aggiuntivo per ogni rapporto di apprendistato, ricorda la circolare n.128, sarà dal prossimo anno pari all'1,61%: per la verità, l'art.2, co.36 della L. n.92/12 parla di 1,31%, ivi compresi i rapporti instaurati a "sgravio contributivo completo", ma a tale aliquota va a sommarsi lo 0,30% previsto dalla L. n.845/78 per la formazione dei fondi interprofessionali. Ora, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori, che è sempre uguale al 5,84%, dal 1° gennaio 2013 quella a carico dei datori di lavoro sarà la seguente:

- ▶ **1,61%** per un triennio per i datori di lavoro dimensionati con un organico fino a nove unità che assumono apprendisti nel periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016;
- ▶ **2,11%** nel primo anno e **4,61%** nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità, che hanno assunto apprendisti entro il 31 dicembre 2011, fermo restando che a partire dal terzo anno sarà pari all'1,61%;
- ▶ **11,61%** per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro dimensionati oltre le nove unità;
- ▶ **10%** per tutti i rapporti di apprendistato stipulati per una qualificazione o riqualificazione professionale con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, secondo la previsione contenuta nell'art.7, co.4, del D.Lgs. n.167/11. Per tali rapporti, infatti, si applica la contribuzione specifica prevista, quale agevolazione, per l'assunzione dei soggetti in possesso di tale *status*.

Cumulabilità degli incentivi nel limite del *de minimis*

Il Regolamento CE n.1998/06 della Commissione del 15 dicembre 2006, concernente l'applicazione degli artt.87 e 88 del trattato, ha introdotto alcune deroghe relative a sovvenzioni considerate di importo minimo, ritenendo che le stesse non siano considerate come aiuti di Stato se si dimensionano al di sotto alcuni limiti. In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale (tre esercizi finanziari), la somma complessiva di € 200.000,00, che nel settore del trasporto su strada scende a € 100.000,00, a € 30.000,00 nel settore della pesca e a € 7.500,00 nell'ambito della produzione dei prodotti agricoli. Particolarmente significativa, ai fini dell'applicazione del *de minimis*, è la nozione di impresa che, prescindendo dalla forma giuridica rivestita, ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo economico.



Ma cosa deve fare un datore di lavoro che intende accedere allo sgravio contributivo totale previsto per coloro che assumono apprendisti e che presentano un organico di personale fino a nove dipendenti?

Egli è tenuto a presentare all'Inps un'autocertificazione ex DPR n.445/00 (il facsimile è contenuto nell'[allegato n.4](#) alla circolare n.128), ove occorrerà attestare che nell'anno della stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari antecedenti non sono stati percepiti aiuti previsti da normative nazionali, regionali e locali eccedenti il limite complessivo del *de minimis*: a tal proposito dovranno essere indicati anche i benefici di natura economica fruiti nel triennio precedente. Il periodo di riferimento è mobile, nel senso che la sua individuazione è strettamente correlata all'assunzione, per cui va riproposta di volta in volta, sommando tutti gli importi di aiuti riferiti a qualsiasi tipologia, inclusa l'agevolazione richiesta. Qualora ci si trovi in presenza di un contratto di apprendistato in regime di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti *de minimis* vanno riferiti al soggetto utilizzatore che, quindi, è tenuto a presentare la dichiarazione autocertificata.

Clausola di stabilizzazione

La circolare n.128/12, riprendendo quanto già affermato dalla circolare della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva Ministero del Lavoro n.18 del 18 luglio 2012, tiene a

confermare alcune questioni operative legate alla stabilizzazione degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, che hanno visto “consolidato” il proprio rapporto (anche in questo caso il periodo è da considerarsi mobile, nel senso che il computo va effettuato al momento dell’effettiva “presa in servizio”): il legislatore esclude dal computo i contratti cessati durante il periodo di prova, quelli in cui si sono registrate le dimissioni del giovane e quelli risolti attraverso un licenziamento per giusta causa e ammette, in ogni caso, pur nel mancato rispetto della percentuale, l’assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, o di “*un apprendista anche in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi*”.

Nel quadro generale, che prende le mosse dall’art.2, co.1, lett.i) del D.Lgs. n.167/11, che consente alle parti sociali di prevedere “*forme e modalità per la conferma in servizio al termine del periodo formativo, al fine di ulteriori assunzioni di apprendistato*”, si è aggiunta per i datori di lavoro che occupano almeno dieci dipendenti la *c.d. clausola di stabilizzazione legale* (art.2, co.3-bis, introdotto dalla L. n.92/12 nel *corpus* del D.Lgs. n.167/11) che, a regime, prevedrà una percentuale di conferma del 50%, ma che, nel primo triennio di vigenza delle nuove norme, è pari al 30%. Va, peraltro, ricordato come presso queste aziende il rapporto percentuale tra numero massimo di apprendisti da assumere e dipendenti in forza qualificati e specializzati sarà, dal 1° gennaio 2013, di tre a due, mentre per i datori di lavoro sottodimensionati resta paritario (uno a uno). Nulla è cambiato per chi non ha dipendenti o ne ha in forza fino a tre, che può assumere fino a tre apprendisti.

La conseguenza operativa è che la percentuale di conferma legale (anche nella forma ridotta del 30%) non può che trovare applicazione nelle imprese dimensionate oltre le nove unità, mentre per quelle più piccole valgono i limiti individuati dalla contrattazione collettiva che, talora, sono ben più alti di quelli legali (si pensi, ad esempio, all’80% degli accordi del Turismo e del Commercio): tutto questo scaturisce da una chiara dizione contenuta nel co.3-ter, la quale afferma che quanto stabilito in materia di percentuali legali non si applica nei confronti dei datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle dieci unità.

Da ultimo, una piccola notazione correlata alla mancata stabilizzazione del giovane al termine del periodo formativo: tutti i datori di lavoro, per ogni interruzione definitiva del rapporto diversa dalle dimissioni del lavoratore, ivi compresa la mancata stabilizzazione del giovane al termine del periodo formativo, saranno tenuti, a partire dal 1° gennaio 2013, (art.2, co.32 della L. n.92/12), al pagamento di una somma pari al 50% del trattamento mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale riferita agli ultimi tre anni. È questo un costo ulteriore, che dovrà essere messo in conto allorquando, dando il periodo di preavviso *ex art.2118 c.c.* (durante il quale continuano ad applicarsi le regole vigenti per gli apprendisti in materia retribuzione e contribuzione), si penserà di non consolidare il rapporto.

L’indennità di ASpl, destinata a sostituire quella di disoccupazione e che “coprirà” tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa (ma con esclusione di quelli del settore agricolo che hanno una disciplina di sostegno diversa), è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero delle settimane di contribuzione, moltiplicata per un coefficiente uguale a 4,33. Essa, rapportata alla retribuzione mensile, nel 2013 sarà pari al 75% nei casi in cui la stessa non superi € 1.180,00 (rivalutabili annualmente secondo l’indice Istat: se superiore, l’indennità di ASpl risulterà pari al 75% di € 1.180,00, incrementata di un importo pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e i suddetti € 1.180,00).