

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N.315

del 17.07.2013



La Memory

A cura di Roberto Camera
Funzionario della DTL Modena (1)

Apprendistato e incentivo per giovani tra i 18 ed i 29 anni: norme a confronto

(D.L. n.76/2013)

Il nuovo incentivo, introdotto dall'articolo 1, del Decreto Legge n. 76/2013 (C.D. Decreto Lavoro), riguarda i lavoratori con età compresa tra i 18 e i 29 anni. Il range di età è il medesimo di quello previsto per il contratto di apprendistato. In considerazione di ciò, vediamo quali sono le differenze tra l'assunzione prevista dal c.d. Decreto Lavoro e quella dell'apprendistato.

Differenze tra
l'assunzione
prevista dal
Decreto Lavoro
e quella dell'
apprendistato

	APPRENDISTATO	INCENTIVO PER GIOVANI TRA I 18 ED I 29 ANNI
Target di riferimento	L'assunzione con contratto di apprendistato prevede, in capo al lavoratore, il requisito dell'età: giovani dai 18 ai 29	L'assunzione è limitata a giovani dai 18 ai 29 anni in possesso di uno dei seguenti requisiti: a) privi di impiego regolarmente

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

	anni	<p>retribuito da almeno sei mesi;</p> <p>b) privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;</p> <p>c) vivano soli con una o più persone a carico.</p> <p>→ Questo punto è da interpretare!!!</p>
Condicio sine qua non	Per beneficiare dell'incentivo non è previsto alcun "aggancio" all'incremento occupazione dell'azienda.	Per beneficiare dell'incentivo ci deve essere un incremento occupazionale netto nelle assunzioni dell'azienda.
Tipologia contrattuale	È un contratto a tempo indeterminato con la possibilità di risoluzione al termine del periodo formativo (max 3 anni o 5 anni in caso di aziende che ruotano nell'ambito dell'artigianato).	È un contratto a tempo indeterminato . Per la risoluzione da parte aziendale c'è bisogno di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo.
Obblighi	L'apprendistato prevede, durante il periodo formativo, un monte ore di formazione inderogabili.	Il contratto non prevede alcuna formazione obbligatoria in capo al datore di lavoro, tranne quelle previste dal TU sulla Sicurezza.
Beneficio contributivo	<p>Contribuzione agevolata per tutta la durata del rapporto formativo, più l'anno successivo alla qualificazione (si può arrivare a 6 anni di contribuzione agevolata).</p> <ul style="list-style-type: none"> Es. nelle aziende sino a 9 dipendenti il contributo è dell'1,61% 	<p>Sgravio contributivo pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con un massimale di 650 euro al mese:</p> <p>→ per 18 mesi in caso di assunzione a T.I. (contributo massimo erogabile 11.700 €)</p> <p>→ per 12 mesi in caso di trasformazione di un rapporto a T.D. in T.I. (contributo massimo erogabile 7.800 €)</p>

		→ in questo caso alla trasformazione deve, comunque, seguire un'ulteriore assunzione di lavoratore.
Beneficio retributivo	Possibilità di pagare il lavoratore sino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione (anche con una percentualizzazione).	Non sono previste agevolazioni retributive.
Altri benefici	I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo). Si pensi, ad esempio, alla base di computo per il collocamento obbligatorio (D.L.vo n. 68/1999).	Non è prevista alcuna esclusione dai limiti numerici per i lavoratori assunti con questi benefici.
Operatività della norma	L'apprendistato è operativo	L'incentivo potrà essere applicato alle assunzioni effettuate dal 29 giugno 2013 - ma non prima dell'approvazione degli atti di riprogrammazione – e fino al 30 giugno 2015.
Limiti all'utilizzo dei benefici	L'utilizzo del contratto di apprendistato è subordinato al mantenimento in servizio di almeno il 30% degli apprendisti assunti in precedenza e per i quali è terminato il periodo formativo (nella percentuale non si	L'incentivo è applicabile previa verifica della copertura annuale prevista. Sarà l'Inps che riconoscerà l'incentivo in base ad un ordine cronologico riferito alla data di assunzione. In pratica, per fare la domanda devo aver già assunto ma per avere l'incentivo

	calcolano i dimessi, i licenziati nel periodo di prova e per giusta causa). Questo limite di stabilizzazione verrà aumentato al 50% nel 2015.	devo rientrare nel budget annuale di spesa previsto. In definitiva, posso assumere un lavoratore a tempo indeterminato con le caratteristiche previste dalla legge e non aver diritto all'incentivo perché terminato.
--	---	---

Dopo aver valutato la presente comparazione sorge spontanea una domanda: non era meglio concentrarsi sulla piena operatività dell'apprendistato, magari riformulando la parte relativa alla formazione, e non ricorrere a forme alternative e dispersive di utilizzo delle risorse pubbliche?