

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Capo V da art. 41 ad art. 47 D.lgs. 81/2015

DEFINIZIONE NATURA

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (art. 41 c.1 D.lgs. 81/2015)

Contratto “a causa mista”

Consiste nello scambio tra prestazione lavorativa e adempimento di due distinte obbligazioni: retributiva e formativa

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO (Art. 41 c. 2 D.lgs. 81/2015)

- a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) Apprendistato professionalizzante;
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca.

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

(art. 42 c. 1 lett. A D.lgs. 81/2015)

➤ CONTRATTO DI LAVORO

Obbligo di redigere il contratto in forma scritta ad probationem;

➤ PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

- Contenuto: obiettivi perseguiti e percorso di formazione;
- Redatto in forma sintetica: indicazione della sola formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche (Ministero Lavoro circ. 35/2013, circ. 18/2014);
- Definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (ruolo eventuale e non autorizzativo)(Ministero Lavoro circ. 40/2004; interpello 16/2012).

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

➤ COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

Art. 9 bis Decreto Legge n. 510/1996 convertito in L. 608/1996.

I datori di lavoro sono tenuti a dare comunicazione dell'assunzione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro le 24 ore del giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti. Il mancato adempimento comporta l'applicazione della sanzione amministrativa.

Art. 47 c. 8 D.lgs. 81/2015

Le imprese con sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e concentrare le comunicazioni obbligatorie nel servizio informatico della sede legale.

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

➤ **PATTO DI PROVA (art. 2096 C.C.)**

Risultare da atto scritto a pena di nullità con conseguente impossibilità di recedere liberamente dal rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova (Cass. SS.UU. 9/3/1983 n. 1756)

Il patto di prova deve indicare in maniera specifica le mansioni da espletarsi (Cass. n. 13525/2001). Tale onere è assolto mediante indicazione della qualifica di assunzione ove questa corrisponda ad una declaratoria del CCNL che definisca le mansioni comprese nella qualifica (Cass. n. 13455/2006).

La durata è definita dai CCNL.

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

➤ **PATTO DI PROVA (art. 2096 C.C.)**

Recesso dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità in qualsiasi momento salvo la presenza di pattuizione contrattuale di durata minima.

Non sussiste l'obbligo del datore di lavoro di fornire motivazione sul recesso ma questo, per non essere invalidato, deve essere ricondotto alla valutazione delle capacità e dell'attitudine professionale ed individuale del lavoratore (Cass. 5714 del 10/06/1999).

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

➤ ASSUNZIONE DI APPRENDISTI MINORENNI

Obbligo di visita medica preassuntiva per accertare che le condizioni fisiche consentano l'occupazione nel lavoro per il quale si procede all'assunzione (art. 8 c. 1 L. n. 977/1967)

Sanzioni in caso di violazione: arresto non superiore a sei mesi o ammenda di importo variabile (art. 26 c.2 L. 977/1967)

La visita deve essere svolta da un medico del SSN:

- a) Professionista in rapporto di dipendenza con il SSN;
- b) Professionista che operi in convenzione con il SSN (medico di medicina generale).

Interpello Ministro del Lavoro n. 25 del 19/07/2006

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

➤ **CONTRATTO PART – TIME**

E' compatibile con il contratto di lavoro a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative (Ministero del Lavoro circ. 34 del 29/09/2010).

L'impegno formativo non può riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro ma deve essere adempiuto in maniera identica ai lavoratori assunti a tempo pieno (Ministero del Lavoro interpello 7209/2006).

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO (art. 42 c. 5 lett. A), B) D.lgs. 81/2015)

- Divieto del cottimo (Ministero del Lavoro interpello 13 del 01/03/07);
- Sotto inquadramento: fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire al termine della formazione;
- Retribuzione percentuale in proporzione all'anzianità di servizio.

La scelta è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale secondo una valutazione di opportunità.

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

➤ ORARIO DI LAVORO

Orario normale di lavoro (art. 3 comma 1 D.lgs. n. 66/2003):

40 ore settimanali o la minore durata prevista dai contratti collettivi di livello nazionale, territoriale o aziendale. Consentito il calcolo multiperiodale stabilito dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.

Durata massima settimanale (art. 4 c. 2/3 D.lgs. n. 66/2003):

48 ore settimanali da calcolarsi anche come media su un periodo non superiore a 4 mesi. Non è necessaria l'autorizzazione della contrattazione collettiva.

Durata massima giornaliera (Art. 7 D.lgs. n. 66/2003):

13 ore massime lavorative in quanto la Legge impone 11 ore di riposo consecutive per ogni periodo di 24 ore.

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

➤ ORARIO DI LAVORO

Lavoro straordinario (art. 5 D.lgs. 66/2003):

Periodo massimo di 250 ore annue.

Apprendisti minorenni (L. 977 del 17/10/1967)

Otto ore giornaliere, 40 ore settimanali, divieto di lavoro notturno salvo eccezioni.

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

➤ FERIE

Disciplina ordinaria, speciale per i minorenni.

➤ MALATTIA (L. n. 296/2006 c. 773, legge finanziaria 2007)

Dal 01/01/2007 tutti gli apprendisti sono coperti economicamente in caso di malattia senza eccezioni di settore o di qualifica. Per l'indennità di malattia si applicano le norme ordinarie.

➤ MATERNITA' (art. 2 c. 1 lett. E D.lgs. 30/03/2001 n. 151)

Il lavoratore apprendista ha diritto al trattamento economico a carico dell'INPS nelle stesse misure e alle medesime condizioni previste per i prestatori di lavoro subordinato.

DURATA PERIODO FORMATIVO

➤ DURATA MINIMA (art. 42 c. 2 D.lgs. 81/2015)

Durata minima 6 mesi.

I CCNL possono prevedere una diversa durata nello:

Svolgimento di attività stagionali

```
graph TD; A[Svolgimento di attività stagionali] --> B[Apprendistato professionalizzante: Attività in cicli stagionali ex art. 44 c.5 D.Lgs. 81/2015]; A --> C[Apprendistato per la qualifica e diploma professionale: Sistema di alternanza scuola – lavoro ex art. 43 c.8 D.Lgs. 81/2015];
```

Apprendistato professionalizzante:
Attività in cicli stagionali ex art. 44
c.5 D.Lgs. 81/2015

Apprendistato per la qualifica e
diploma professionale:
Sistema di alternanza scuola – lavoro
ex art. 43 c.8 D.Lgs. 81/2015

DURATA PERIODO FORMATIVO

➤ DURATA MASSIMA (art.44 c.2 D.lgs. 81/2015)

Tutti i settori professionali:
3 anni

Settore artigianato:
5 anni

Gli accordi interconfederali e i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire una durata differenziata in ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da perseguire sempre nel limite massimo di 3 e 5 anni.

DURATA PERIODO FORMATIVO

➤ **PROROGA (art. 42 c. 5 lett. G) D.lgs. 81/2015)**

- In caso di assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria dal lavoro di durata superiore a 30 giorni, la legge delega alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello la definizione di casi e condizioni di applicazione della proroga;
- Il periodo di integrazione salariale prolunga l'apprendistato (D.lgs. 148/2015)
- Onere per il datore di lavoro di comunicare la proroga (orientamento giurisprudenziale).
- Diritto agli sgravi contributivi fino al termine del rapporto di apprendistato (Inps msg. 6827/2010)

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO

➤ TERMINE

- 1) Recesso dal contratto (art.42 c.4 D.lgs. 81/2015);
- 2) Conferma in servizio dell'apprendista.

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO

➤ TERMINE

1) RECESSO DAL CONTRATTO (art. 42 c. 4 D.lgs. 81/2015)

Le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. (ad nutum) con preavviso decorrente dal termine del periodo di apprendistato.

Comunicazione in forma scritta che deve giungere al destinatario entro il termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare disposizione la disciplina dell'apprendistato.

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO

➤ TERMINE

NASPI (D.lgs. n. 22/2015, art.42 c.6 lett. F) D.lgs. 81/2015)

Diritto degli apprendisti a fruire del trattamento contro la disoccupazione quando abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Aliquota contributiva aggiuntiva a carico del datore di lavoro finalizzata a finanziare l'Aspi: 1,61% dal 01/01/2013

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO

➤ TERMINE

2) CONFERMA IN SERVIZIO DELL'APPRENDISTA

- Se nessuna delle parti recede il rapporto procede come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato ad un livello corrispondente alla sua qualifica (Ministero lavoro circ. 1727 del 06/02/2009).
- Il datore di lavoro può confermare in servizio l'apprendista in qualsiasi momento prima che sia scaduto il periodo di formazione e avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione (Ministero Lavoro circ. 27 del 10/11/2008)

DURATA DEL PERIODO FORMATIVO

➤ **OBBLIGHI DI CONFERMA (art. 42 c. 8 D.lgs. 81/2015)**

Datori lavoro con più di 50 dipendenti.

- Ferma la possibilità di individuare limiti diversi per i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionali, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, devono aver mantenuto in servizio almeno il 20% degli apprendisti già assunti;
- Non si computano i rapporti cessati per:
 - Mancato superamento tempo di prova;
 - Dimissioni;
 - Licenziamento per giusta causa;
- Si computano i rapporti cessati per:
 - Giustificato motivo oggettivo e soggettivo;
- Divieto di nuove assunzioni non assoluto: un apprendista con contratto professionalizzante.
- Sanzione per la violazione:
 - Gli apprendisti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto;
 - Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai CCNL non comporterà la trasformazione (Ministero Lavoro circ. 18/2014).

DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE

➤ APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 44 c. 1 D.lgs. 81/2015

- Tutti i settori di attività compresa la PA;
- Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005 il contratto può essere stipulato a partire dai 17 anni di età.

Art. 44 c. 2 D.lgs. 81/2015

Il monte ore di formazione e la modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico professionali e specialistiche sono definite dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sotto la responsabilità dell'azienda.

Art. 44 c. 3 D.lgs. 81/2015

Ogni regione può integrare l'attività di formazione aziendale prevista dal contratto collettivo nazionale organizzando una proposta formativa (massimo 120 ore per il triennio) che prevede l'acquisizione di competenze di base e trasversali. La partecipazione è obbligatoria quando la regione entro 45 giorni dall'avvenuta comunicazione telematica dell'assunzione invia al datore di lavoro un programma dettagliato contenente le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica ai sensi delle linee guida adottate dalla conferenza permanente Stato – Regioni 20/02/2014.

DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE**➤ APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE****LINEE GUIDA CONFERENZA STATO – REGIONI 20/02/2014**

Punti principali:

- Formazione correlata al titolo di studi:
 - a) 120 ore per chi ha solo la licenza di scuola secondaria di primo grado;
 - b) 80 ore per chi ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado;
 - c) 40 ore per gli apprendisti laureati.
- Formazione ridotta per frequenza corsi formativi;
- Contenuti della formazione: sicurezza lavoro, organizzazione aziendale, diritti e doveri, competenza digitale, elementi della professione;
- Momento formativo svolto anche “a distanza”;
- In alternativa alla formazione pubblica possibile formazione aziendale se in possesso di locali con standard minimi;
- PFI obbligatorio per la sola parte tecnico professionale;
- Le imprese con più sedi operative possono avvalersi della formazione di base e trasversale della regione della sede legale;

DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE

➤ APPRENDISTATO PER DISOCCUPATO (art. 47 c. 4 D.lgs. 81/2015)

Per agevolare la qualificazione e riqualificazione professionale è possibile utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante a prescindere dall'età anagrafica per le persone che beneficiano:

- 1) Trattamenti contro la disoccupazione (NASPI, disoccupazione agricola ed edile);
- 2) Trattamento di mobilità.

Valgono tutte le regole previste per l'apprendistato professionalizzante (sotto inquadramento, limiti quantitativi e criteri di computo) ad eccezione:

- Il datore di lavoro non può esercitare la facoltà di disdetta al termine del periodo formativo ma deve rispettare le regole ordinarie in materia di licenziamenti individuali;
- In caso di conferma in servizio non spetta la proroga di un anno della contribuzione agevolata (art. 47 c. 7 D.lgs. 81/2015).

DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE

➤ **TUTORE AZIENDALE (art. 42 c. 5 lett. C) D.lgs. N. 81/2015)**

La contrattazione collettiva nazionale o gli accordi interconfederali hanno il compito di prevedere la presenza di un tutore o referente aziendale e regolamentare l'intera disciplina del rapporto.

Il D.M. 28/02/2000 è sostanzialmente abrogato (Ministero Lavoro circ. 5 del 2013).

Ciascun tutore non può affiancare più di 5 apprendisti (Ministero Lavoro interpello 9/2008)

DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE

➤ **LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO (art. 42 c. 5 lett. F) D.lgs. 81/2015)**

- La formazione effettuata dall'apprendista unitariamente all'eventuale qualifica contrattuale acquisita al termine del periodo di apprendistato, deve essere registrata nel libretto formativo del cittadino (art. 2 c. 1 lett. I) D.lgs. 276/2003; Decreto Ministero del Lavoro 1010/2015).
- In mancanza possibilità di adottare la modulistica del contratto collettivo applicato o documento con contenuti minimi del libretto formativo del cittadino (Ministero Lavoro circ. 35/2013)
- L'adempimento è a carico del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzante.

LIMITI DI UTILIZZO (art. 42 c. 7 D.lgs. n. 81/2015)

- 1) Datore di lavoro fino a 9 dipendenti numero di apprendisti quanti lavoratori qualificati e specializzati presenti;
- 2) Datore di lavoro da 10 dipendenti in poi rapporto di 3 a 2 con le maestranze specializzate e qualificate;
- 3) Datore di lavoro che non ha almeno 3 lavoratori qualificati massimo 3 apprendisti;
- 4) Imprese artigiane: disposizioni di cui art. 4 L. 443 del 8/8/1985

Nel tetto massimo di utilizzo vanno computati gli apprendisti assunti direttamente dal D.L. e quelli impiegati per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

È vietato assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Maestranze qualificate e specializzate: i soci, i coadiuvanti familiari che prestino attività lavorativa con abitudine sempreché in possesso di adeguate competenze.

SANZIONI (art. 47 c. 1 D.lgs. 81/2015)

➤ **MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

- Differenze contributive maggiorate del 100% con riferimento al livello di riferimento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato;
- Assorbe ogni altra sanzione per omessa contribuzione;
- Si applica in presenza di due presupposti:
 - A) deve impedire la realizzazione delle finalità formative della tipologia contrattuale applicata;
 - B) deve dipendere dall'esclusiva responsabilità del datore di lavoro (Ministero Lavoro circ. 5/2013);
- Il personale ispettivo può adottare un provvedimento di disposizione per assegnare un congruo termine al datore di lavoro per adempiere l'obbligo di addestramento.

SANZIONI (art. 47 c. 1 D.lgs. 81/2015)**➤ VIOLAZIONE DELLE NORME COLLETTIVE (art. 42 c. 2 D.lgs. 81/2015)**

Sanzione amministrativa per violazione delle norme dei contratti collettivi che danno attuazione ai principi fissati dal D.lgs. 81/2015 (forma scritta del contratto e del piano formativo, divieto di retribuzione a cottimo, sottoinquadramento, presenza di un tutore o referente aziendale). Misura da 100 a 600 € (recidiva da 300 a 1500 €). La sanzione per la mancata formazione assorbe la sanzione art. 47 c. 2 essendo più grave.

INCENTIVI

A) Normativi ed economici:

- Il sottoinquadramento (art. 42 c.5 D.lgs. 81/2015);
- Il non computo nell'organico occupazionale per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47 c. 3 D.lgs. 81/2015).

Eccezioni

Vanno computati:

- Nella soglia occupazione per l'intervento della CIGS (art. 1 e 4 L. 223/1991, Inps circ. 211/1991);
- Nell'organigramma per l'applicabilità della procedura di mobilità per riduzione di personale ex art. 24 L. 223/1991, Ministero Lavoro circ. 62/1996;
- Nell'organico per l'obbligo di redazione rapporto biennale sulla parità uomodonna (Ministero Lavoro circ. 48/1992);
- Nell'organico per l'applicazione norma D.lgs. 81/2008;
- Nell'organico per obbligo versamento fondo tesoreria INPS del TFR mantenuto presso il datore di lavoro (art. 1 c. 7 D.L. 30/01/2007, INPS circ. n. 70/2007)

INCENTIVI

B) Contributivi (D.lgs. 81/2015 art. 42 c. 6; art. 47 c. 4; art. 47 c. 7)

Disciplina contributiva generale dei datori di lavoro con più di 9 dipendenti al 01/01/2013. Da aggiungere le aliquote per CIGO e/o CIGS.

Contribuzione	Aliquota c/Az.	Aliquota c/Dip.	Totale
IVS	9,01%	5,84%	14,85%
CUAF	0,11%	-	0,11%
Malattia	0,53%	-	0,53%
Maternità	0,05%	-	0,05%
INAIL	0,30%	-	0,30%
ASPI	1,61%	-	1,61%
Totale	11,61%	5,84%	17,45%

INCENTIVI

B) Contributivi

- Agevolazione non necessità per benefici contributivi e normativi del Durc (Ministero Lavoro circ. 35/2008, art. 1 c. 1175 L. 296/2006);
- Maturazione della pensione in base alla contribuzione figurativa (combinato disposto dall'art. 1 c. 10 L. 335/1995 e dall'art. 37 c. 3 lett. D) l. 88/1989);
- Il regime contributivo agevolato (anche per la parte a carico del dipendente) è mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro successivo alla fine del periodo di formazione (art.47 c.7 D.lgs. 81/2015);
- L'incentivo contributivo spetta anche in caso di trasformazione anticipata del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (Ministero del Lavoro interpello prot. 25/1/0003883 del 4/05/2005);
- L'azienda perde le agevolazioni contributive per la trasformazione del contratto di apprendistato qualora l'apprendista cambi mansione subito dopo la qualificazione (Cass. Sentenza n. 15055 del 22/06/2010).

INCENTIVI

B) Contributivi

Disciplina contributiva generale dei D.L. fino a 9 dipendenti dal 01/01/2013 (art. 1 c. 773 L. 296/2006).

Anno	Aliquota c/Az.	Aliquota c/Dip.
1° anno	1,5% + 1,61%	5,84%
2° anno	3% + 1,61%	5,84%
3° anno	10% + 1,61%	5,84%
4° anno	10% + 1,61%	5,84%
5° anno	10% + 1,61%	5,84%

INCENTIVI

B) Contributivi (Inps circ. 22/2007)

Il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato;

Criteri di computo:

- Vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, i lavoratori intermittenti, i lavoratori in sostituzione;
- Vanno esclusi gli apprendisti, eventuali CFL, contratti di inserimento e reinserimento, lavoratori somministrati.

INCENTIVI

B) Contributivi

Disciplina contributiva speciale per le assunzioni dall'01/01/2012 al 31/12/2016 (art. 22 L. 183/2011)

- sgravio totale dei contributi c/azienda per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto;
- Datori di lavoro che occupano un limite di addetti pari od inferiori a 9;
- La contribuzione al 10% per il periodo successivo al terzo e fino alla scadenza del contratto di apprendistato;
- Resta escluso dalla misura agevolata il contributo aspi 1,61%;
- Per il computo della dimensione aziendale si deve considerare il momento di costituzione del rapporto di apprendistato e si deve tener conto della struttura aziendale complessivamente considerata (Inps circ. 128/2012).

Esclusioni: i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 223/1991;

Condizioni:

- regolarità contributiva ex art. 1 c. 1175 L. 296/2006 (cd. Durc interno on line);
- La disciplina comunitaria degli aiuti «de minimis».

INCENTIVI

B) Contributivi

Disciplina contributiva speciale per le assunzioni dall'01/01/2012 al 31/12/2016 (art. 22 L. 183/2011) aliquote al 1/1/2013.

Anno	Aliquota c/Az.	Aliquota c/Dip.
1° anno	1,61%	5,84%
2° anno	1,61%	5,84%
3° anno	1,61%	5,84%
4° anno	10% + 1,61%	5,84%
5° anno	10% + 1,61%	5,84%

INCENTIVI**B) Contributivi**

LIMITE DE MINIMIS

Regolamenti CE 1407/2013, n. 1408/2013, Inps circ. 15 del 29/01/2014 in vigore dal 1/1/2014.

Il tetto massimo di aiuti de minimis per la medesima impresa non deve superare in un triennio l'importo di € 200.000 eccetto:

Attività	Limite aiuti de minimis
Trasporto su strada	€ 100.000
Produttori agricoli	€ 15.000
Forniture di servizi di interesse economico generale	€ 500.000

Dichiarazione DE MINIMIS (Inps circ. 102 del 3/09/2014):

- Invio funzionalità contatti del cassetto previdenziale;
- Attribuzione sede Inps codice autorizzazione 4R

Fasi della verifica del rispetto del limite del “de minimis” – la procedura di verifica consta delle seguenti 5 fasi

1. Individuare il triennio	Individuare il triennio di riferimento per il calcolo “de minimis” con riferimento all'anno di esercizio finanziario in corso e ai due anni precedenti
2. Conteggiare tutti gli aiuti	Sommare tutti gli aiuti ottenuti dal soggetto, a qualsiasi altro titolo, in regime di “de minimis”
3. Calcolare sgravio apprendista	Calcolare lo sgravio complessivo triennale relativo all'apprendista che si sta assumendo nella misura dell' 1,5% (1° anno), del 3% (2° anno) e del 10% (3° anno) (messaggio INPS 20123/2012)
4. Totale aiuti e limiti	Verificare che l'importo dello sgravio per l'apprendista che si sta assumendo, sommato agli altri aiuti ottenuti in regime “de minimis”, non superi il limite previsto
5. Invio dichiarazione all'INPS	Inviare la dichiarazione “de minimis”, all'Inps per l'attribuzione del codice 4R (Inps circ. 102/2014 e 128/2012)

INCENTIVI

B) Contributivi

TFR CONTRIBUTO FONDO GARANZIA

Per gli apprendisti non è dovuto il contributo dello 0,50 % ex art. 3 L. 297/1982.

Tfr da accantonare:

(base di computo del TFR): 13,5

INCENTIVI

B) Contributivi

DISCIPLINA CONTRIBUTIVA DEI LAVORATORI IN MOBILITA'

Art.47 c.4 D.lgs. 81/2015

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere:

- A) Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità;
- B) Senza limiti di età;
- C) Con contratto di apprendistato professionalizzante.

DISCIPLINA CONTRIBUTIVA DEI LAVORATORI IN MOBILITA'

Regime contributivo agevolato (art.25 c.9 e art.8 c.9 L. 223/1991)

- Contribuzione carico datore di lavoro 10% per mesi 18;
- Contributo mensile del 50% dell'indennità di mobilità;
- Contributo carico lavoratore 5,84% per il periodo di formazione;
- Non spetta agevolazione contributiva per un ulteriore anno (art. 47 c. 7 D.lgs. 81/2015);
- I benefici sono condizionati:
 - A) possesso regolarità contributiva, art.1 c.1175 L. 296/2006;
 - B) rispetto dei principi art.31 D.lgs. 150/2015;
- Onere del datore di lavoro di trasmettere all'Inps dichiarazione di responsabilità per attribuzione codice autorizzazione 5Q-5T (Inps circ. 128/2012);
- Non è dovuta la contribuzione Aspi dell'1,61%.

INCENTIVI

B) Contributivi

DISCIPLINA CONTRIBUTIVA DEL TITOLARE DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Art. 47 c.4 D.lgs. 81/2015

Ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere:

A. Lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione:

- 1) Aspi, Naspi;
- 2) disoccupazione speciale edile;

B. Senza limiti di età;

C. Con contratto di apprendistato professionalizzante

INCENTIVI

B) Contributivi

- DISCIPLINA CONTRIBUTIVA DEL TITOLARE DELL'INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE
 - Contributo mensile pari al 20% del trattamento Naspi non erogato (art. 24 c. 3 D.lgs. 150/2015, Inps circ. 194/2015);
 - Contribuzione agevolata per apprendistato; è utile intervento chiarificatore Inps.

➤ COMPATIBILITA' CON ALTRE MISURE AGEVOLATE

- A) Contributo ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori di NASPI (art. 7 c. 5 lett. B) D. L. 76/2013 Inps circ. n. 175/2013, msg. Inps 4441/2015)
- Assunzioni a tempo pieno e tempo indeterminato di lavoratori fruitori ASPI o trasformazione contratto di titolare di ASPI;
 - Incentivo 20% del trattamento NASPI – ASPI (art. 24 c. 3 D.lgs. 150/2015, Inps circ. 194 del 27/11/2015). Il restante 30% finanzia il fondo politiche attive del lavoro (ANPAL);
 - Cumulo con apprendistato.

➤ COMPATIBILITÀ CON ALTRE MISURE AGEVOLATE

B) Agevolazione assunzione giovani svantaggiati (D.L. 76/2013 art.1, circ. Inps 131/2013 – agevolazione abrogata D.lgs. 150/2015);

- Giovani tra i 18 e 29 anni
 - O privi di impiego regolarmente retribuito negli ultimi 6 mesi
 - O no titolo di studio scuola media superiore
- Assunzione a tempo indeterminato o trasformazioni intervenute dal 07/08/2013;
- Sgravio contributivo per 18 mesi (12 mesi per trasformazioni) di 1/3 della retribuzione imponibile lordo (massimo 650 € mensili)
- Cumulo con apprendistato possibile in quanto trattasi di contratto a tempo indeterminato. L'incentivo non può mensilmente essere superiore alla parte di contributi versata dal datore di lavoro (Inps circ. 131/2013).

➤ COMPATIBILITÀ CON ALTRE MISURE AGEVOLATE

C) Apprendistato e garanzia giovani;

- Decreto Direttoriale 11 del 23/01/2015 amplia le tipologie di rapporti incentivabili: apprendistato professionalizzante con durata pari o superiore a 6 mesi dal 01/05/2014;
- Soggetti beneficiari: giovani tra i 15 e 29 anni non occupati, non inseriti in un percorso di studi e di formazione (NEET) iscritti al programma;
- Bonus occupazione: classe di profilazione attribuita al giovane e il tipo di contratto concluso;
- Incentivo proporzionalmente ridotto in caso di contratto di lavoro di durata inferiore a 12 mesi.

Rapporto di lavoro	Classe di profilazione			
	1. BASSA	2. MEDIA	3. ALTA	4. MOTO ALTA
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a 12 mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000
Rapporto a tempo indeterminato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000

Il bonus riconoscibile per il contratto di apprendistato corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato qualora sia pari o superiore a 12 mesi.

➤ COMPATIBILITA' CON ALTRE MISURE AGEVOLATE

D) Apprendistato ed esonero contributi (L. 190/2014, circ. Inps 17/2015, circ. Inps 178/2015);

- Esclusa la possibilità di usufruire dell'esonero in caso di assunzione con contratto di apprendistato;
- Esclusa la possibilità di essere assunti con esonero contributivo laddove si è stati assunti nei 6 mesi precedenti con contratto di apprendistato;

➤ RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI (D.lgs. 14 settembre 2015 n. 148)

Destinatari di integrazione salariale apprendisti assunti con contratti di apprendistato professionalizzante.

- Dipendenti di impresa che possono accedere a CIGO e CIGS o solo CIGO = apprendisti CIGO;
- Dipendenti di impresa che possono accedere CIGS = apprendisti CIGS solo per crisi aziendale.

Aumento della contribuzione a carico datori di lavoro e apprendisti su due livelli:

- 1) Contributo ordinario;
- 2) Contributo addizionale.

Reddito imponibile: retribuzione globale spettante al lavoratore per le ore non lavorate.

➤ CONTRIBUTO ORDINARIO

CIGO: percentuali variabili per settori di attività, numero dipendenti e qualifiche.

CIGS – contratti solidarietà:

- 0,60% c/azienda;
- 0,30% c/dipendente.

➤ CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Periodo	Aliquota
Integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruita all'interno di uno o più interventi concessi fino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile	9%
Integrazione salariale complessivamente fruita superiore a 52 settimane ed entro il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile	12%
Integrazione salariale complessivamente fruita superiore a 104 settimane in un quinquennio mobile	15%

➤ APPRENDISTATO E FONDI DI SOLIDARIETA'

Art. 39 D.lgs. 148/2015 (fondo residuale e fondo integrazione salariale)

- Beneficiari: apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante dipendenti di datori di lavoro non destinatari di CIGO e CIGS;

Dal 01/01/2016 art. 29 c. 8 D.lgs. 148/2015

- Fondo di integrazione salariale: contribuzione ordinaria

Datori di lavoro con più di 15 dipendenti 0,65%

Datori di lavoro fino a 15 dipendenti 0,45%

Contribuzione addizionale connesse all'utilizzo dei due istituti: datore di lavoro 4% della retribuzione spettata al lavoratore.

➤ ABROGAZIONE

Art. 55 c. 1 lett. G) D.lgs. 81/2015

Abrogazione del T.U. approvato con D.L. 167 del 14/09/2011 salvo il regime transitorio previsto per le regioni e province autonome nonché per i settori in cui la disciplina prevista nel nuovo decreto non sia immediatamente operativa.