

Job Opinion leader



Apprendistato: nuove opportunità dopo il Jobs act e la legge di stabilità 2016

A cura di: **Eufranio Massi**

Ebook n° 3 – Marzo 2016

Sommario

Sommario	1
Introduzione	2
Benefici normativi	6
Benefici contributivi	11
Benefici fiscali	13
Benefici economici	13
Disciplina del licenziamento	15
Apprendisti e trattamento integrativo salariale	18

Introduzione

Un dato di fatto, difficilmente contestabile, è rappresentato dalla circostanza che il contratto di **apprendistato professionalizzante** ha subito, nel corso degli ultimi anni, un crollo verticale nel numero dei rapporti



instaurati: a ciò hanno contribuito, in diversa misura, vari fattori che, per brevità di esposizione possono così sintetizzarsi:

- a) ***rigidità e burocraticità del percorso formativo***: ciò è stato, senz'altro, vero fino alla riforma del 2011 ma, dal 2012, per effetto delle novità introdotte con il D.L.vo n. 167/2011, delle discipline dettate dalla contrattazione collettiva, dei chiarimenti amministrativi forniti, a più riprese, dal Ministero del Lavoro, lo è molto di meno. Ma, si sa, una volta che certe situazioni si creano è difficile sradicarle dai comportamenti e dalla mente di chi ha avuto esperienze negative;
- b) ***crisi attraversata dall'Italia in tutti i settori produttivi***: essa ha fatto sì che non fosse possibile programmare un investimento formativo su un triennio (durata del periodo formativo durante il quale non era possibile risolvere il rapporto se non per giusta causa o giustificato motivo), considerato molto lungo;

- c) ***presenza sul mercato del lavoro di tipologie contrattuali flessibili***: i tradizionali fruitori dell'apprendistato appartenenti, soprattutto, al settore del commercio, a quello dei pubblici esercizi ed all'artigianato, hanno fatto ricorso a tipologie contrattuali meno "impegnative" come il lavoro intermittente o a prestazioni di lavoro accessorio che hanno avuto un "boom" nel corso degli ultimi anni ma che si caratterizzano per notevole opacità e prestano il fianco a forme di elusione contributiva. Tutto questo ha portato ad una "ghettizzazione" dell'apprendistato professionalizzante;
- d) ***esonero contributivo previsto dalla legge n. 190/2014***: è un dato di fatto come l'esonero contributivo triennale per un massimo di 8.060 euro all'anno e con la possibilità di ricondurre ad esso una serie di rapporti autonomi o subordinati, con pochi "ostacoli" di natura normativa, abbia contribuito ad affossare l'apprendistato in quanto l'assunzione con tali modalità non prevedeva i vincoli, sia pure meno forti del passato, presenti nell'apprendistato ed inoltre, sia pure di poco, il vantaggio economico della scelta in favore della legge n. 190/2014 era evidente.

Questa breve premessa si è resa necessaria in quanto, a mio avviso, il quadro complessivo nel 2016 appare cambiato e, probabilmente, in un'ottica di rivalutazione dell'apprendistato ci sono alcune considerazioni che vanno effettuate.

La riflessione che segue, prescindere dalle questioni sottese alla parte formativa dell'apprendistato, alla clausola di stabilizzazione ed all'apparato sanzionatorio, rispetto alle quali il D.L.vo n. 81/2015 non ha evidenziato particolari cambiamenti, e si soffermerà

sul costo complessivo anche in relazione all'esonero contributivo previsto per le nuove assunzioni dai commi 178 e 179 (per il settore agricolo) dell'art. 1 della legge n. 208/2015, sulle altre agevolazioni di natura normativa che incidono, indirettamente, sul costo complessivo, sulla disciplina in materia di licenziamenti, sul trattamento di integrazione salariale e su altri aspetti relativi alla gestione del rapporto.

Cominciamo dal **"quantum" relativo all'esonero contributivo per il 2016**.

Il vantaggio di natura economica che un datore di lavoro ottiene in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore nel corso del 2016, è pari, recita il comma 178, ad un esonero di natura contributiva uguale al 40% dei complessivi contributi previdenziali a proprio carico, con esclusione dei premi INAIL, con un tetto massimo fissati a 3.250 euro su base annua, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di instaurazione del rapporto. Tale esonero, stando agli orientamenti espressi dall'INPS nel corso del 2015 sulla scorta del precedente beneficio (la dizione del Legislatore è rimasta uguale, essendo mutato soltanto l'importo), è cumulabile (alle condizioni previste dalle leggi di riferimento e, quindi, salvo qualche caso, senza automaticità) con il 50% dell'indennità di mobilità non ancora goduta dall'interessato, con il 20% dell'indennità di NASPI non ancora goduta se il lavoratore ne risulta fruitore (nel rispetto del "de minimis" e dell'incremento occupazionale) o con il "super bonus" di "Garanzia Giovani" (fino ad un massimo di 12.000 euro) se il datore ed il lavoratore stanno sviluppando un tirocinio, costituito all'interno di quel programma, che deve essere in corso alla data del 31 gennaio 2016 (anche qui nel rispetto della regolamentazione comunitaria). Sotto l'aspetto puramente economico va aggiunto, ma

ciò riguarda la c.d. “parte fiscale”, la possibilità di non computare nella base di calcolo dell’IRAP il costo del lavoratore assunto a tempo indeterminato.

L’assunzione a tempo indeterminato di un giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni) con rapporto di apprendistato professionalizzante (art. 44, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015) è possibile per il conseguimento di una qualificazione professionale (e non più di una qualifica come prevedeva il D.L.vo n. 167/2011) ai fini contrattuali ed inoltre, l’art. 47, comma 4, dispone che “ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all’art. 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolativo di cui all’art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, e l’incentivo di cui all’art. 8, comma 4, della medesima legge”.

Credo necessario, a questo punto, per ricollegarsi all’obiettivo perseguito da questa riflessione, affrontare le questioni relative all’apprendistato professionalizzante sotto l’aspetto dei vantaggi normativi, contributivi, economici e fiscali.

Benefici normativi

Le precisazioni fatte dal Legislatore delegato riportano “in vita” l’interpello del Ministero del Lavoro n. 8/2007 con il quale, rispondendo ad un quesito di Confindustria (formulato sulla base di quanto affermava, allora, l’art. 49 del D.L.vo n. 276/2003,



successivamente abrogato) in base al quale si è ritenuto possibile (poiché la norma parla di qualificazione e non più di qualifica) assumere con contratto di apprendistato lavoratori che hanno già lavorato con quella qualifica con contratto a termine o in somministrazione (e, a mio avviso, intermittente) purchè la durata dei precedenti contratti “in sommatoria” non sia superiore alla metà del periodo formativo previsto (in pratica, diciotto mesi). Ovviamente, il piano formativo dovrà tendere ad una maggiore qualificazione.

Lo stesso discorso può, a maggior ragione essere effettuato per le ipotesi previste dall’art. 47, comma 4.

Mi riferisco non soltanto all’apprendistato dei lavoratori in mobilità, già previsto dall’art. 7 comma 4 del D.L.vo n. 167/2011 che ha avuto poca fortuna in quanto, essendo in concorrenza con l’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori fruitori del trattamento, i datori di lavoro hanno preferito, a ragione, tralasciare l’apprendistato ed i suoi aspetti formativi, preferendo i vantaggi di natura contributiva ed economica ex

art. 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991, ma, soprattutto, alla ipotesi che, senza limiti di età, consente l'assunzione di soggetti che, al momento della instaurazione del rapporto siano titolari di un trattamento di disoccupazione, cosa che rappresenta la "conditio sine qua non". Su quest'ultima possibilità ancora, a distanza di quasi otto mesi dall'entrata in vigore della norma, il silenzio del Ministero del Lavoro e dell'INPS appare assordante: per la verità un qualche indirizzo amministrativo, al di là della chiarezza della norma, sembrerebbe necessario anche alla luce del fatto che andrebbe ben specificato se il Legislatore delegato parlando di "titolari di un trattamento di disoccupazione" si sia riferito alla sola NASPI o anche ad altri trattamenti (ASDI, DISCOLL, indennità di disoccupazione agricola, ecc.). L'assunzione di tali particolari categorie di lavoratori, incentivate dall'assenza di limiti di età, potrebbe essere particolarmente invitante laddove, magari in presenza di lavoratori espulsi dai processi produttivi, sia possibile, attraverso un piano formativo "ad hoc", individuare un percorso oltre che di qualificazione anche di riqualificazione professionale, utilizzando i benefici economici e contributivi connessi a questa tipologia contrattuale.

L'aspetto più interessante dei benefici normativi per un datore di lavoro è rappresentato dalla circostanza che "fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti". La disposizione se pure ha perso gran parte della propria importanza ai fini dell'applicazione delle garanzie dell'art. 18 della legge n. 300/1970 che non si applicano più ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, conserva "intatto" il proprio spessore in relazione al collocamento dei lavoratori disabili ove, per tutta la durata del periodo

formativo, gli apprendisti sono esclusi dalla base di computo sulla quale si applica la percentuale dei lavoratori da assumere.

Quanto appena detto acquista maggiore importanza, a partire dal 1° gennaio 2017, soprattutto per quelle imprese che, fidandosi anche delle garanzie offerte dall'art. 1, comma 3, del D.L.vo n. 23/2015, raggiungono la soglia dei 15 dipendenti. Fino al 31 dicembre prossimo resta in vigore la vecchia previsione contenuta nell'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999: l'obbligo dell'assunzione di un disabile (con richiesta nominativa) viene subordinato ad una nuova assunzione e, comunque, in virtù di un vecchio chiarimento amministrativo, è possibile posticipare l'instaurazione del rapporto (anche part-time con un orario al 50%) di dodici mesi. Dal 2017, invece, per effetto dell'art. 3, comma 2 del D.L.vo n. 151/2015, che ha modificato l'art. 3, comma 2 della legge n. 68/1999, al raggiungimento dei 15 dipendenti, l'obbligo scatterà immediatamente: ciò significa che nei 60 giorni successivi il datore dovrà dare ottemperanza, mancando la quale sarà soggetto ad una sanzione amministrativa, irrogata dagli organi ispettivi, per ogni giorno lavorativo di "scopertura", pari a 62,77 euro.

Appare evidente, a questo punto, il vantaggio che il datore di lavoro "assumente" che venga a trovarsi in quelle condizioni (ma la cosa è analoga anche per quelli sopra dimensionati, anche di molto, alle 15 unità allorquando per effetto delle nuove assunzioni scatti l'aliquota): se assume, ad esempio, giovani fino a 29 anni con il contratto a tempo indeterminato fruendo dell'esonero contributivo biennale, gli stessi entreranno "da subito" nell'organico aziendale, mentre se li assumeranno con l'apprendistato, per tutta la durata del periodo formativo (tre anni, fatte salvi i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione

collettiva di riferimento ove gli anni possono essere anche cinque) non saranno computati.

Ma, il Legislatore delegato ha previsto altri "vantaggi normativi", stabilendo che la contrattazione collettiva (art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015) possa derogare al principio generale dell'apprendistato come contratto a tempo indeterminato, ipotizzandone una forma su "attività organizzate in cicli stagionali", nozione molto ampia. Il tutto viene rimandato alle determinazioni pattizie sottoscritte dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cosa che, da tempo, è, ad esempio, intervenuta nel settore turistico ove sono state previste sia le modalità che la misura della formazione.

Sotto l'aspetto normativo due parole possono essere spese per l'apprendistato in somministrazione che è vietato (art. 42, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015) nei contratti a tempo determinato ma è possibile in quelli a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

Sempre sotto l'aspetto del vantaggio normativo non si può non ricordare la legge - quadro sull'artigianato, la n. 443/1985, che all'art. 4 fissa i limiti dimensionali perché un'impresa possa continuare ad essere considerata come tale. Ebbene, il Legislatore, distinguendo tra aziende che non lavorano o lavorano in serie, che operano nelle lavorazioni artistiche, nel settore dell'abbigliamento su misura o in edilizia, ha previsto che si possa superare il tetto massimo anche di parecchio, purché i dipendenti "aggiuntivi" siano apprendisti.

Altro elemento da tenere in considerazione, sotto l'aspetto normativo, è rappresentato dalla possibilità di instaurare un rapporto a tempo parziale. La posizione del Ministero

del Lavoro è stata sempre positiva, in tal senso, purchè la ridotta articolazione oraria non vanifichi il raggiungimento della finalità formativa (circolare n. 34 del 29 settembre 2010) e, in tale logica, si comprende il contenuto dell'interpello prot. n. 7209 del 13 dicembre 2006, ove si afferma che, pur in presenza di un orario ridotto, l'impegno formativo, inteso in termini di durata e di contenuti, debba restare invariato.

Per completezza di informazione ritengo opportuno soffermare l'attenzione su una questione che, sovente, viene posta dai datori di lavoro che ricorrono all'apprendistato:

è possibile o no il distacco?

In linea di principio ciò è possibile, nel rispetto dei requisiti previsti dall'art. 30 del D.L.vo n. 276/2003 (interesse del datore di lavoro alla esecuzione della prestazione presso l'altra impresa e temporaneità dell'assegnazione) ed a condizione che ciò non pregiudichi la parte formativa. Ovviamente, costituendo il distacco un fatto interno al rapporto, il datore di lavoro rimane titolare dello stesso, conservando il potere di direzione e di coordinamento, restando obbligato a tutti gli adempimenti economici e contributivi correlati alla prestazione lavorativa ed alle attività formative.

Benefici contributivi

Ho già sottolineato come l'art. 1, commi 178 e 179, della legge n. 208/2015, preveda per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016, un esonero contributivo sulla quota complessiva a carico del datore di lavoro, con esclusione dell'INAIL e delle altre voci ben richiamate dalle circolari INPS n. 17 e n. 178 del 2015, pari al 40% e, comunque, entro un tetto massimo di 3.250 euro per ognuno dei due anni successivi all'assunzione.



Vediamo, ora, quale è invece la contribuzione datoriale relativa all'apprendistato, fermo restando che, per tutte le ipotesi, quella a carico del dipendente è pari al 5,84%.

Imprese fino a nove dipendenti (per il computo valgono i criteri illustrati nella circolare INPS n. 22/2007): per tutte le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2016, per effetto dell'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2010, la contribuzione è zero per i primi tre anni (fatta eccezione per l'1,61% previsto dalla legge n. 92/2012, è del 10% (oltre all'1,61%) per i periodi contributivi maturati negli anni successivi al terzo (si pensi all'artigianato che ha periodi formativi più lunghi). Trattandosi di uno "sgravio" e non di contribuzione "iure proprio" il riconoscimento dello stesso deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria sul "de minimis", già prevista dal Regolamento CE n. 1998/2006 e richiamata dalla circolare INPS n. 128/2012. A partire dal 2017, per i contratti di apprendistato che saranno

stipulati, la contribuzione a carico del datore di lavoro tornerà ad essere, rispettivamente, l'1,5% (oltre all'1,61%) il primo anno, il 3% (oltre all'1,61%) il secondo anno, ed il 10% (oltre all'1,61%) a partire dal terzo anno.

Imprese con oltre nove dipendenti: la contribuzione è il 10% (oltre l'1,61%) per tutta la durata dell'apprendistato;

Imprese che assumono, senza limiti di età, lavoratori in mobilità: la contribuzione agevolata è quella prevista dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 (ossia il 10% a carico del datore di lavoro, oltre al 5,84% a carico del dipendente per diciotto mesi), come ribadito dal messaggio INPS n. 11761 del 22 luglio 2013.

Imprese che assumono, senza limiti di età, lavoratori titolari di un trattamento di disoccupazione: come dicevo, né il Dicastero del Lavoro, né l'INPS hanno, finora, fornito qualche barlume di indicazione per cui sembrerebbe applicarsi la normativa generale prevista per l'apprendistato.

Va inoltre ricordato che, al termine del periodo formativo, in caso di consolidamento del contratto, per i dodici mesi successivi, la contribuzione di "vantaggio" del 10% continua ad essere riconosciuta (art. 47, comma 7): fanno eccezione i rapporti di apprendistato relativi ai lavoratori, senza limiti di età, che sono iscritti nelle liste di mobilità o sono titolari di un trattamento di disoccupazione.

Benefici fiscali

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, così recita l'art. 41, comma 1. Di conseguenza, i costi del personale sostenuti non rientrano nella base di calcolo dell'IRAP, come previsto dall'art. 1, commi 20 e seguenti della legge n. 190/2014.

Benefici economici

L'art. 42, comma 5, lettera b), stabilendo i principi ai quali la contrattazione collettiva delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale si deve attenere nella redazione della disciplina del contratto di apprendistato, prevede "la possibilità di inquadrare il lavoratore, fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità".



Da ciò discende la possibilità (non obbligo) per i datori di lavoro di retribuire fino a due livelli in meno il lavoratore (talora il CCNL prevede il passaggio ad un solo livello dopo

un certo periodo) o, in alternativa, di retribuirlo in percentuale progressiva “a salire” strettamente correlata all’anzianità lavorativa (v., ad esempio, il CCNL edilizia artigiano).

Qui, la differenza con le assunzioni ex lege n. 208/2015 sono evidenti, atteso che il lavoratore viene, da subito, inquadrato e retribuito con la paga prevista per il suo livello di inquadramento.

Il beneficio appare evidente anche in caso di prestazioni di lavoro straordinario: gli apprendisti con contratto professionalizzante, essendo maggiorenni possono farle con gli stessi limiti che riguardano i lavoratori qualificati e, quindi, laddove la retribuzione per tali prestazioni è correlata alla percentuale della retribuzione corrisposta, appare evidente come l’importo sia minore rispetto a quello di un qualificato, magari assunto con il beneficio dell’esonero contributivo.

Disciplina del licenziamento

Apportando una modifica a quanto era scritto nel D.L.vo n. 167/2011, l'art. 42, comma 3, afferma che durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.



Ciò significa che in caso di licenziamento illegittimo (ossia non supportato da giusta causa o giustificato motivo soggettivo od oggettivo), trova applicazione, come per tutti gli assunti a partire dal 7 marzo 2015, l'art. 3, comma 1, del D.L.vo n. 23/2015 che prevede una indennità di natura risarcitoria e sanzionatoria, correlata all'anzianità aziendale, non soggetta a contribuzione, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, partendo da una base di quattro, fino a ventiquattro mensilità (limite irraggiungibile per un giovane apprendista). Nelle imprese che non raggiungono i limiti dimensionali delle sedici unità il valore delle indennità viene ridotto della metà con un tetto fissato a sei mensilità.

Ovviamente, se il licenziamento risulta nullo nei casi previsti dalla legge, discriminatorio od inefficace il giudice ordina il reintegro con il pagamento delle retribuzioni e della contribuzione dal momento del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra (dedotto l'eventuale "perceptum") con possibilità per il lavoratore di rinunciare al posto di lavoro con il pagamento da parte del datore di una ulteriore indennità pari a quindici

mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Tale disposizione riguarda anche la nullità delle motivazioni previste in caso di licenziamento di un apprendista disabile, assunto, anche in deroga ai limiti di età, sentito il comitato tecnico, in attuazione di una convenzione stipulata ex art. 11 della legge n. 68/1999.

Le stesse disposizioni (art. 3, comma 2, del D.L.vo n. 23/2015) si applicano al licenziamento disciplinare (ove il datore deve, preventivamente, contestare la mancanza e sentire il lavoratore "a difesa") nel caso in cui il giudice rilevi l'insussistenza del fatto materiale contestato e senza fare alcuna valutazione circa le determinazioni contrattuali in materia: qui, viene disposta la reintegra con una indennità (dedotto l'eventuale "perceptum", ma anche il "percipiendum" a seguito di una offerta di lavoro proposta dai servizi per l'impiego) non soggetta a contribuzione con un tetto fissato alle dodici mensilità calcolate con le regole generali pocanzi esposte. Anche qui, il lavoratore può esercitare il c.d. "opting - out" rinunciando alla reintegra previo pagamento di quindici mensilità.

In tutte le ipotesi di recesso il datore di lavoro può, entro i sessanta giorni successivi al licenziamento, offrire (art. 6 del D.L.vo n. 23/2015) una somma esente sia da IRPEF che da contribuzione, pari ad una mensilità all'anno calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, partendo da una base di due, fino ad un massimo di diciotto mensilità. Per i datori di lavoro dimensionati sotto le sedici unità, le associazioni, le fondazioni, i movimenti politici e gli altri senza fine di lucro, i valori sono ridotti della metà con un tetto fissato a sei mensilità. L'offerta, con la somma indicata dallo stesso Legislatore delegato, riportata in un assegno circolare, va consegnata con atto di conciliazione avanti ad uno degli organi che rendono la stessa inoppugnabile (sede

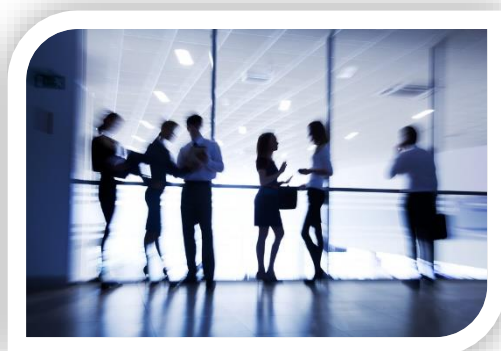
sindacale, commissione istituita presso la Direzione territoriale del Lavoro, commissione di certificazione) e, se accettata, comporta l'accettazione del licenziamento

Per completezza di informazione ricordo che l'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 23/2015 ha previsto che la nuova normativa sui licenziamenti trovi applicazione anche ai casi di "conversione di apprendistato in contratto a tempo indeterminato". A prescindere da una certa imprecisione lessicale (il contratto di apprendistato, come recita l'art. 41, comma 1, è un contratto a tempo indeterminato sin dall'inizio) qualche commentatore ha sollevato dubbi di costituzionalità per eccesso di delega, min quanto la legge n. 183/2014 afferma che le nuove disposizioni devono riguardare "i nuovi assunti" e, nella fattispecie, gli apprendisti "consolidati" nel rapporto, a termine del periodo formativo, a partire dal 7 marzo 2015, non lo sono: staremo a vedere cosa dirà la Consulta se, un giorno, tale disposizione fosse rimessa al suo giudizio.

Apprendisti e trattamento integrativo salariale

La disposizione riguarda due ipotesi diverse.

L'art. 2 del D.L.vo n. 148/2015 afferma che gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante sono destinatari del trattamento di integrazione salariale.



L'applicazione, però, non è piena: infatti, mentre la tutela attraverso la cassa in deroga ed i contratti di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993 è destinata ad uscire completamente di scena nel corso del 2016, ora il Legislatore delegato afferma che gli apprendisti dipendenti da imprese destinatarie dei soli trattamenti di integrazione salariale straordinaria (ad esempio, le imprese commerciali con più di cinquanta dipendenti) sono "coperti", a partire dal 24 settembre 2015, dalla sola causale di crisi aziendale, mentre nell'ipotesi in cui l'impresa sia destinataria dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione, oppure solo ordinari, la copertura riguarderà soltanto la CIGO. Tali previsioni vanno necessariamente correlate con la normativa sui Fondi di solidarietà disciplinati dagli articoli 26 e seguenti per le quali il Legislatore delegato ha previsto che tra i destinatari delle prestazioni erogate dai Fondi vi siano anche gli apprendisti assunti con il professionalizzante da datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della CIGO e della CIGS.

Prima di entrare nel merito di altre argomentazioni, ritengo opportuno sottolineare, relativamente agli apprendisti in cassa in deroga, cosa afferma la circolare n. 4 del

Ministero del Lavoro del 2 febbraio 2016, sulla base del concetto di “complementarietà” con la normativa generale prevista dal D.L.vo n. 148/2015, pur nel rispetto dei principi ispiratori del D.L. n. 83473 nel 1° agosto 2014. Essa dichiara che il contributo addizionale, nella misura prevista dal D.L.vo n. 148/2015 (9%, 12% e 15% va sempre pagato), che l’anzianità lavorativa per tutti i lavoratori interessati e, quindi, anche per gli apprendisti, è di dodici mesi e che il TFR maturato nel periodo di sospensione o riduzione di orario è a totale carico dell’azienda.

Il requisito per accedere al trattamento integrativo (con esclusione degli eventi non oggettivamente evitabili) è quello dei novanta giorni di lavoro effettivo nell’unità produttiva. Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 24/2015 ha ricompreso nella nozione anche le assenze per ferie, festività, infortunio ed astensione obbligatoria per maternità.

Ma cosa cambia per il datore di lavoro?

Dal 24 settembre 2015 sono stati estesi anche agli apprendisti gli obblighi contributivi per le integrazioni salariali, sicchè non vi è, sotto questo aspetto, alcuna distinzione con i lavoratori qualificati. Tale obbligo non è, ovviamente “sgravabile” per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti. La circolare INPS n. 197 ed il successivo messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016 hanno chiarito che la misura della contribuzione di finanziamento della integrazione salariale è sempre allineata a quella del personale con la qualifica di operaio sia per i limiti dimensionali (1,70% fino a cinquanta dipendenti, 2% se tale limite è superato) che per il settore di appartenenza (4,70% per le imprese artigiane ed industriali del settore edile con più di cinquanta dipendenti,

3,30% per il settore lapideo dell'industria e dell'artigianato, 1,70% per gli impiegati ed i quadri dei settori edile e lapideo artigiano ed industriale con un organico fino a cinquanta unità): il tutto calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per gli apprendisti destinatari del solo trattamento di CIGS l'aliquota di finanziamento è pari allo 0,90% (di cui 0,30% a carico dell'apprendista).

Il messaggio INPS n. 24/2016 afferma che la stessa contribuzione vale per gli "apprendisti in mobilità" (art. 47, comma 4) ma, curiosamente omette di dire qualcosa sugli apprendisti titolari di un trattamento di disoccupazione, richiamati dalla stessa disposizione.

Nel caso di ricorso ad un ammortizzatore sociale ordinario o straordinario che coinvolga apprendisti, anche per loro il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo addizionale del 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata all'apprendista per le ore non lavorate relativamente ai primi dodici mesi del quinquennio mobile: esso sale al 12% fino ad un massimo di 104 settimane per giungere al 15% fino al raggiungimento dei "possibili" trentasei mesi.

Viene, poi, previsto che, nell'ottica dell'art. 42, comma 5, lettera g), del D.L.vo n. 81/2015, il periodo di durata del piano formativo sia prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione fruita per effetto della sospensione o della riduzione di orario. I datori di lavoro interessati, ricorda il messaggio n. 24/2016, dovranno rapportare a giornate il numero delle ore complessivamente fruita.

Due parole, infine, sui Fondi di solidarietà: il comma 7 dell'art. 26 del D.L.vo n. 148/2015 afferma che l'istituzione è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano

nel normale campo di applicazione della integrazione salariale ordinaria e straordinaria, per tutte le aziende che, mediamente, occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti (la legge n. 92/2012 aveva la soglia a "più di quindici dipendenti"). Il settore artigiano e quello della somministrazione, già esistenti, hanno adeguato la loro regolamentazione e erogano le prestazioni attraverso il loro Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

Dal 1° gennaio 2016, per le aziende che già contribuivano versando al Fondo residuale (art. 28) sussiste l'obbligo di continuare ad effettuare i versamenti al Fondo di integrazione salariale (art. 29), con aliquote di finanziamento (art. 29, comma 9) pari:

a) allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti;

b) allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti;

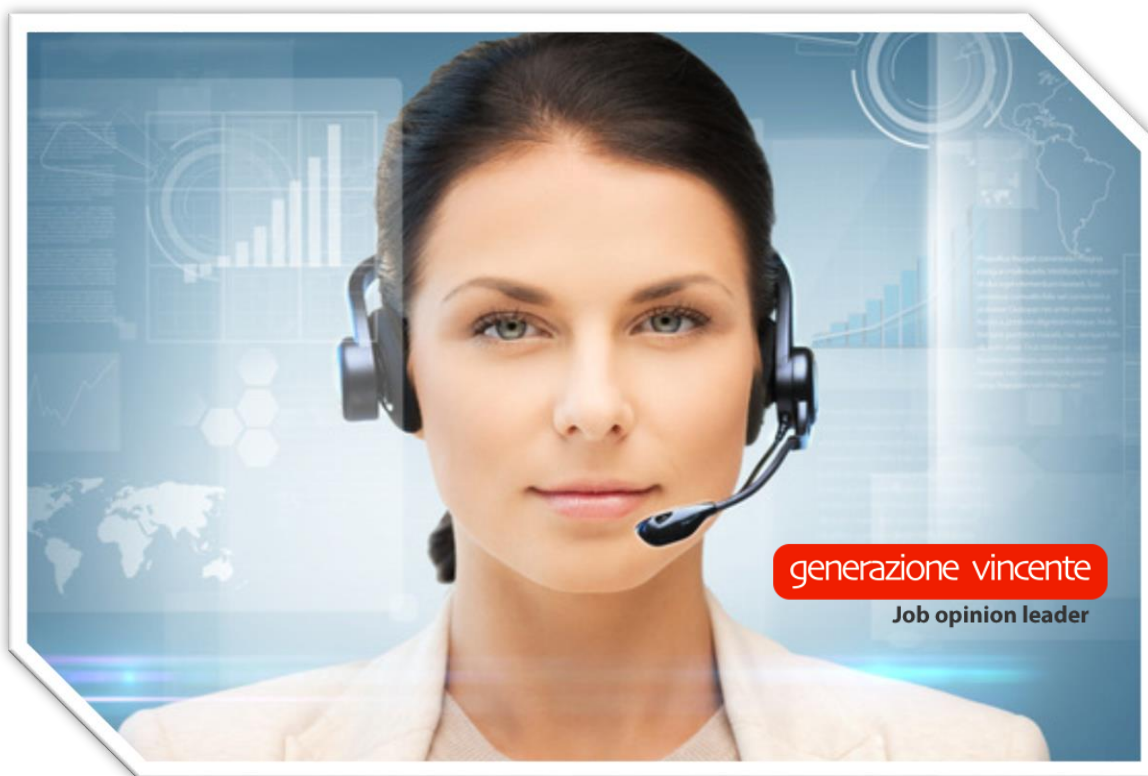
c) al 4% della retribuzione persa, inteso come contributo addizionale che è strettamente correlato alla utilizzazione degli istituti integrativi.

I datori di lavoro con un organico medio fino a quindici dipendenti potranno chiedere l'assegno di solidarietà per le sospensioni o le riduzioni di orario che riguarderanno anche gli apprendisti a partire dal 1° luglio 2016 (giorno in cui i contratti di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993 cesseranno di esistere).

Sotto l'aspetto della integrazione del reddito anche agli apprendisti, in perfetto "pendant" con la casistica ipotizzata per gli ammortizzatori sociali "tradizionali"

spetterà l'assegno ordinario (CIGO e, laddove ne sussistano le condizioni, crisi aziendale) con una procedura abbastanza simile, con una sorta di "parallelismo" con gli articoli 12 e 22 del D.L.vo n. 148/2015 in un biennio mobile pari, rispettivamente, ad un massimo di dodici o ventiquattro mesi e con un tetto economico pari all'80% della retribuzione non corrisposta a seguito della sospensione o riduzione di orario, e, in ogni caso, non superiore ai limiti fissati dall'art. 3.





Via G.Porzio Centro Direzionale - Is. E7, 80143 Napoli

CF e P.IVA: 07249570636 **CCIAA:** Napoli n.596569

Tel. 0817509011 **Fax.** 0817509043

Pec: generazionevincente@legalmail.it

www.generazionevincente.it