

# Agevolazioni per assunzioni in APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (Giovani 18-29 anni)

## CARATTERISTICHE SOGGETTI DA ASSUMERE

Per il conseguimento di una qualificazione professionale possono essere assunti con **contratto di Apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello)**, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs n. 81 del 15/06/2015:

- ❖ **Giovani** che hanno **compiuto 18 anni e fino al compimento dei 29 anni** (29 anni e 364 giorni come ultimo momento per instaurare il rapporto)
- ❖ **Giovani di 17 anni** di età qualora siano **in possesso di una qualifica professionale** conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005

## TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro **privati e pubblici, in ogni settore di attività.**

Il **numero massimo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, *direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate*, dipende dalla tipologia di impresa e dal numero di lavoratori dipendenti presenti, in particolare:

- **Da 0 a 2 lavoratori** qualificati o specializzati, potranno essere assunti fino a 3 apprendisti
- **Da a 9 lavoratori** potrà essere assunto un numero di apprendisti pari a quello dei dipendenti qualificati e specializzati in forza all'impresa (rapporto 1:1)
- **Oltre 9 lavoratori** il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non deve superare il rapporto di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (*ad es. azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti*)
- Per le **imprese artigiane** rimangono in vigore i limiti fissati dalla legge quadro sull'artigianato.

## CARATTERISTICHE RILEVANTI DEL CONTRATTO

### Contenuto del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, che deve essere redatto in forma scritta, ha come contenuto necessario:

- il piano formativo individuale ed il progetto formativo dell'apprendista;
- la prestazione lavorativa da svolgere;
- la durata del periodo di formazione;
- l'inquadramento iniziale e finale dell'apprendista;
- la qualifica che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

## TIPOLOGIA, MISURA E DURATA DELLE AGEVOLAZIONI

### Benefici contributivi

Aziende che occupano un **numero di dipendenti pari o inferiore a 9** (all'atto dell'assunzione) l'aliquota contributiva ai fini previdenziali è:

- **1,50%**, dal 1° al 12° mese
- **3%**, dal 13° al 24° mese
- **10%**, oltre il 24° mese

Aziende che occupano un **numero di dipendenti superiore a 9** l'aliquota contributiva ai fini previdenziali è:

- **10%** per tutta la durata dell'apprendistato

In entrambi i casi vanno applicate le seguenti maggiorazioni:

- **1,31%** ai fini del finanziamento dell'indennità NASpl
- **0,30%** per la formazione dei fondi interprofessionali

**Nel caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato** l'azienda può beneficiare dell'**esonero contributivo del 10%** per un **ulteriore periodo di 12 mesi**.

*Secondo un indirizzo espresso dal Dicastero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/1/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.*

**Contribuzione a carico dell'apprendista - L'aliquota** contributiva a carico dell'apprendista è del **5,84%** (anziché il 9,19% come per la maggior parte dei lavoratori dipendenti) della retribuzione imponibile, **per tutta la durata del periodo di formazione**.

### Benefici economici

E' possibile inquadrare gli apprendisti **fino a 2 livelli stipendiali inferiori** rispetto al livello di inquadramento finale previsto dal contratto collettivo di lavoro.

In alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una **forma retributiva "percentualizzata"** rispetto al trattamento economico finale e **progressiva nell'ammontare**.

I contributi e le spese sono **deducibili dalla base imponibile IRAP**.

### Benefici normativi

**Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici** del personale previsti per l'applicazione di particolari discipline previste dai contratti collettivi o dalla normativa vigente (es. computo per assunzione obbligatorie dei disabili iscritti alla L. 68/99).

Il datore di lavoro **può risolvere il rapporto al termine del periodo formativo**. Le parti possono infatti recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. "al termine del periodo di apprendistato", ferma restando il periodo di preavviso.

La contrattazione collettiva può prevedere **specifiche modalità di utilizzo** del contratto di apprendistato (cosa che accade, ad esempio, nel **settore turistico**), anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

### **Durata del contratto**

La **durata non può essere inferiore a 6 mesi e può, al massimo, raggiungere:**

- **36 mesi**
- **60 mesi per i profili dell'artigianato individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento**

i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, la cui durata può anche essere inferiore a quella minima di sei mesi fissata, in via generale, dall'articolo 42, comma 2.

---

### **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO PER USUFRUIRE DEI BENEFICI**

Per la contribuzione relativa ai rapporti di apprendistato non viene richiesto, ciò che, in via generale, occorre rispettare tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il rispetto del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Infatti, la minore contribuzione non è una agevolazione ma una "contribuzione propria" finalizzata, per scelta legislativa, a favorire l'occupazione giovanile, come ricorda la circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro.

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti diversi, esclusivamente per i **datori di lavoro che occupano almeno 50 lavoratori**, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è *subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro*, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

### **Normativa di riferimento**

Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015

Decreto Legislativo n. 22 del 4 marzo 2015

Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 (riformato dai commi da 243 a 248 dell'art. 1 della legge n. 234/2021- legge di bilancio 2022)

Messaggio INPS numero 2243 del 31/05/2017

**Circolare INPS numero 108 del 14/11/2018**

**Legge 27 dicembre 2006, n. 296 - art. 1, co. 773**

**Legge 28 giugno 2012, n. 92 Art. 2, comma 36**

**Legge 21 dicembre 1978, n. 845 Legge-quadro in materia di formazione professionale**

**Cass. sent. n. 16571/18 del 22.06.2018**

**Cass. civ., Sez. lavoro, (data ud. 20/05/2010) 22/06/2010, n. 15055**

**Decreto Legislativo 150/2015, art 32, comma 1**

## Informazioni e contatti

### **ARPAL - Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali**

#### **Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud**

Consulenza alle imprese - Via Annio Floriano, 16 - 05100 Terni (TR)

Ad Interim Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6602 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Silvia Menicocci Tel. 075. 911 6615 e-mail: silvia.menicocci@arpalumbria.it

Dott.ssa Paola Rosella Tel. 075. 911 6620 e-mail: paola.rosella@arpalumbria.it

#### **Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Nord**

Consulenza alle imprese - Via Palermo 106 - 06124 Perugia (PG)

Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6261 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Marta Bertoldi 075. 911 6122 e-mail: marta.bertoldi@arpalumbria.it

Redazione e aggiornamento scheda a cura di:

Dott.ssa Silvia Menicocci e Dott.ssa Paola Rosella