

CONTRATTI COLLETTIVI E TABELLE

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Le modifiche agli istituti contrattuali

Alimentari PMI	3
Amministratori condominio Saci	6
<i>Call center outbound</i>	26
<i>Call center</i> , servizi non di telefonia, servizi realizzati attraverso operatori telefonici	28
Concerie industria	29
Enti di istruzione formazione e cultura	30
Igiene ambientale aziende municipalizzate	32
Intersettoriale Cifa	39
Metalmeccanica industria	43
Scuole private Federterziario	46
Scuole private laiche	49
Scuole private religiose	51
Studi professionali	52
Terziario attività collaterali	54
Tessili e affini PMI	55
Tessili industria	56
Vetro, lampade e display industria	58

Il rinnovo contrattuale del mese

Metalmeccanica industria: disciplina dell'apprendistato	71
---	----

Un mese di rinnovi

I rinnovi contrattuali del mese di settembre	82
--	----

Contratti collettivi e tabelle n. 9/2017

L'apprendistato professionalizzante per i lavoratori in disoccupazione: una buona occasione per i datori di lavoro

di Giuseppe Pirinu – consulente del lavoro

Con [messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017](#), l'Inps ha finalmente fornito “le indicazioni volte a favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età” sia nei confronti dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che di quelli in trattamento di disoccupazione, fattispecie contemplate nell'[articolo 47](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015. Visto che sono occorsi quasi due anni dall'entrata in vigore della norma per fare piena luce e dare il via definitivo all'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, nei confronti dei beneficiari di trattamento di disoccupazione, l'occasione è buona per fare un punto su tale tipologia di rapporto¹.

L'Istituto previdenziale, nello stesso messaggio, annuncia che, per agevolare gli adempimenti connessi a tali assunzioni, sta per attivare una particolare procedura telematica atta a dare riscontro al datore di lavoro in merito alla sussistenza delle condizioni soggettive in capo al lavoratore da assumere, legittimanti l'ammissione alle agevolazioni contributive previste. In attesa dell'avvio della predetta procedura i datori da lavoro continueranno a trasmettere le specifiche dichiarazioni di responsabilità sulla base dei format e delle modalità in uso.

La norma

Come già anticipato, la fattispecie è stata introdotta con l'[articolo 47](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015, in vigore dal 24 giugno 2015. Il Legislatore ha previsto infatti che

“ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere, senza limiti di età (oltre quindi i 29 anni e 364 giorni previsti per la generalità degli apprendisti, Nda), i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità² o di un trattamento di disoccupazione”,

¹ Il tema era stato affrontato, in chiave prospettica, anche da F. Natalini nell'editoriale pubblicato su “La circolare di lavoro e previdenza” n. 24/2016, il quale, confidando in un'interpretazione “possibilista” (com'è poi stata quella fornita dall'Inps con il [messaggio n. 2243/2017](#)), l'aveva definita “L'agevolazione del futuro”.

² Per i lavoratori iscritti nella lista di mobilità (non necessariamente percettori della relativa indennità) già il T.U. 167/2011 aveva previsto un percorso di apprendistato senza limiti di età. La fattispecie si è però rivelata un flop, atteso che ha avuto uno scarso “appeal” sui datori di lavoro.

comprendendo in tale ultima accezione i soggetti che hanno inoltrato istanza tendente a ottenere (fra le principali) la NASpI, la DIS-COLL o l'ASDI ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Come si vedrà *infra*, notevoli sono, anche per quest'ultima novellata fattispecie di apprendistato, i vantaggi per i datori di lavoro.

Si tratta però di agevolazioni, è bene ricordarlo, che sono condizionate alla regolare attività formativa prevista nel "Piano Formativo Individuale", in quanto trattasi, a tutti gli effetti, di un rapporto di apprendistato, caratterizzato dalla c.d. causa mista, comprendente anche la formazione e l'addestramento professionale.

I vantaggi per i datori di lavoro

Vantaggi di carattere retributivo

Possibilità per il datore di lavoro di sotto inquadrate il lavoratore fino a 2 livelli rispetto a quello di raggiungimento o, in alternativa, stabilire retribuzioni in misura percentuale e progressiva in funzione dell'anzianità di servizio.

Vantaggi di carattere contributivo

L'Inps ricorda con il [messaggio n. 2243/2017](#) sopra citato, che nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi elevabili a 60 nel comparto artigianato) l'aliquota complessiva da versare è pari al 17,45% (11,61% a carico datore di lavoro e 5,84% a carico dipendente). Per i datori con un numero di dipendenti non superiore a 9, l'11,61% diventa 3,11% per il primo anno di apprendistato e 4,61% per il secondo. Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali o dei Fondi di solidarietà, la contribuzione è incrementata delle aliquote dovute per il finanziamento di tali gestioni³.

Peraltro, trattandosi di un'agevolazione che l'ordinamento prevede, in via "generalizzata", a favore di determinate categorie (per l'appunto l'apprendistato)⁴, non viene considerata come "*beneficio contributivo*" in senso stretto, sicché non si applicano le regole fissate dall'articolo 1, commi [1175](#) e [1176](#), L. 296/2006.

³ Per una disamina sulle agevolazioni previste in via generale per l'apprendistato (con esclusione della tipologia in commento) si permetta il rinvio a L. Caratti, G.Pirinu, *Il contratto di apprendistato dopo il Jobs Act tra tanti pregi e pochi difetti*, in "Il giurista del lavoro", n. 8-9/2015.

⁴ Lo stesso dicasi per quelle agevolazioni contributive destinate a particolari settori (ad esempio agricoltura) o a un determinato territorio (ad esempio zone montane), che parimenti non costituiscono "beneficio contributivo".

In altri termini, per poter godere di questa agevolazione contributiva non è necessario essere in regola con il Durc, così come non rilevano eventuali violazioni della contrattazione collettiva⁵.

Vantaggi di carattere assicurativo

L'apprendista è regolarmente tutelato sotto il profilo delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ciononostante, sull'imponibile contributivo dell'apprendista non vengono calcolati i premi dovuti all'Istituto assicuratore.

Vantaggi di carattere normativo

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. Non computano, ad esempio, nell'organico aziendale ai fini della determinazione della quota di riserva destinata al collocamento obbligatorio dei disabili.

Vantaggi di natura fiscale

Computabilità limitata dell'apprendista ai fini degli studi di settore e deduzione ai fini del computo della base imponibile Irap.

Vantaggi di natura finanziaria

Molte Regioni premiano i datori di lavoro con contributi commisurati alla durata del contratto di apprendistato. Ad esempio, vale la pena sottolineare quello previsto dalla Regione Autonoma della Sardegna, consistente nell'erogazione di contributi a fondo perduto fino a 13.944,33 euro per ogni apprendista assunto da aziende artigiane⁶.

Riflessioni e considerazioni

Il messaggio Inps citato non ha però chiarito quale sarà la sorte di questa particolare tipologia di apprendistato relativamente ai contratti stipulati precedentemente, pur nel rispetto dell'[articolo 47](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015. Non si tratterà senz'altro di un numero importante di rapporti, posto che le sedi Inps interpellate a riguardo non hanno potuto dare indicazioni in assenza di direttive da parte della Direzione Centrale. In ogni caso, a parere di chi scrive, tali rapporti potevano essere

⁵ Si vedano in primis Ministero del lavoro, [circolare n. 5/2008](#), a cui si aggiunge anche la [circolare Inps n. 51/2008](#).

⁶ Si veda articolo 3, Legge Regione Autonoma Sardegna, n. 12/2001.

legittimamente instaurati, salvo l'applicazione delle agevolazioni previste, che potranno recuperarsi variando i flussi UniEmens, previo naturalmente concordare la procedura con l'Istituto.

Ciò premesso, appare importante analizzare alcuni aspetti che riguardano invece l'operatività di tale fattispecie, anche alla luce degli intervenuti chiarimenti amministrativi.

In via preliminare vi è da dire che questa forma di apprendistato rappresenta un'importante opportunità per i datori di lavoro, che possono così beneficiare di interessanti risparmi contributivi non sovrapponibili a nessun altro strumento disponibile in questo momento.

Inoltre, l'assunzione per una "qualificazione o riqualificazione professionale" implica una serie di vantaggi per i datori di lavoro che vanno di seguito descritti.

Assunzione per una qualificazione

Il Legislatore, sostituendo la parola "qualifica" contenuta nell'[articolo 4](#) del previgente D.Lgs. 167/2011 (c.d. Testo Unico) con la parola "qualificazione", aveva già inteso offrire la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante soggetti che hanno già lavorato in una specifica qualifica. Oggi tale concetto è stato ribadito nell'[articolo 44](#), D.Lgs. 81/2015.

In altri termini, è possibile assumere per il conseguimento di una qualifica nella quale il lavoratore ha già prestato attività, alla condizione naturalmente che il datore di lavoro assicuri un percorso formativo sotteso al conseguimento una "qualificazione" maggiore rispetto a quella posseduta al momento dell'assunzione.

A tal proposito si ricorda la posizione della Cassazione⁷, che in riferimento ai vecchi contratti di formazione stabiliva in sintesi che un lavoratore già impegnato in un contratto di natura formativa poteva essere occupato in un ulteriore e successivo contratto avente ad oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente ascrivibile alla qualifica contrattuale del rapporto precedente, alla condizione che al nuovo rapporto potesse conseguire una diversa e maggiore professionalità⁸.

Non può non citarsi inoltre la posizione del Ministero del lavoro, che ha ammesso la possibilità di assumere lavoratori per il conseguimento di una qualifica rispetto alla quale gli stessi avevano già prestato attività, purché il periodo già svolto non superasse il 50% di quello previsto per l'apprendistato⁹.

⁷ Cass. n. 17574/2004.

⁸ Ad esempio un lavoratore over 29 percettore di DIS-COLL in possesso della qualifica di "Commesso" può essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante volto al conseguimento della qualificazione di "capo reparto".

⁹ [Interpello n. 8/2007](#); [circolare n. 5/2013](#).

Assunzione per una riqualificazione professionale

Diverso è il discorso per quanto riguarda l'assunzione per una riqualificazione professionale. In questo caso, infatti, il lavoratore può ottenere una qualifica totalmente diversa rispetto a quella posseduta al momento dell'assunzione. Qualifica che possa dargli la possibilità di collocarsi con più facilità in un mondo del lavoro in continua evoluzione¹⁰.

Le eccezioni rispetto all'apprendistato "giovanile"

Due sono le deroghe rispetto all'apprendistato stipulato con i giovani fino a 29 anni.

La prima attiene alla previsione contenuta nell'[articolo 42](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015, il quale testualmente prevede che

“al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

Questa disposizione, sulla base di quanto previsto dall'[articolo 47](#), comma 4, della stessa norma, non è applicabile agli apprendisti “over 29”.

Ciò equivale a dire che il datore di lavoro non avrà la facoltà di lasciare a casa il lavoratore alla fine del periodo formativo (come avviene per la generalità degli apprendisti), ma dovrà applicare in qualunque fase del rapporto, se lo vorrà interrompere, la normativa generale sui licenziamenti come se si trattasse di un qualunque lavoratore a tempo indeterminato.

Una seconda eccezione riguarda l'ipotesi di cui all'articolo 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015, in merito alla decontribuzione prevista anche per l'anno successivo alla fine del periodo formativo. Tale decontribuzione applicabile alla generalità dei rapporti di apprendistato non è estensibile, per effetto del succitato articolo 47, comma 7, alla fattispecie dell'apprendistato “over 29”.

Conclusioni

Fatta eccezione per la decontribuzione nell'anno successivo alla fine del periodo formativo e della impossibilità di recedere unilateralmente dal contratto, i benefici per il datore di lavoro, sinteticamente elencati sopra, possono assolutamente considerarsi sovrapponibili a quelli previsti per l'assunzione con un normale contratto di apprendistato.

¹⁰ Potrebbe essere il caso di un soggetto che ha fatto il muratore per 30 anni e, collocato in NASpl, trovi lavoro come apprendista magazziniere in un supermercato.

Visto che adesso, purtroppo, l'esercito dei lavoratori in NASpl è sempre più numeroso, questo potrebbe portare le aziende a scommettere su soggetti espulsi dal mercato del lavoro, che possono garantire esperienza e professionalità a fronte di un costo del lavoro notevolmente ridotto.



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

**LA NUOVA FORMAZIONE
SPECIALISTICA
settembre - dicembre 2017
È ON-LINE**

SCOPRI DI PIÙ