

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti**  
**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Amministrazione Finanziaria e Servizi Fiscali**  
**Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi**

**Roma, 14/11/2018**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti*  
*Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale*

**Circolare n. 108**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*

Allegati n.1

**OGGETTO:** ***Rapporti di apprendistato. Assetto del regime contributivo a seguito della integrazione delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti***

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare, allo scopo di favorire il corretto assolvimento degli obblighi contributivi, si riepiloga l'assetto del regime contributivo relativo ai rapporti di apprendistato nella necessaria prospettiva di analisi integrata*

delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni allo scopo di promuovere l'utilizzo delle predette forme contrattuali. In questo quadro, si riportano taluni adeguamenti delle indicazioni fornite con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, in tema di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di un trattamento di disoccupazione, nonché con il messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017 in tema di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

#### **INDICE:**

1. La disciplina del contratto di apprendistato
2. La disciplina delle singole tipologie contrattuali
  - 2.1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
  - 2.2. L'apprendistato professionalizzante
    - 2.2.1. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria
    - 2.2.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione
  - 2.3. L'apprendistato di alta formazione e ricerca
3. La tutela previdenziale ed assistenziale e la misura della contribuzione
  - 3.1. Determinazione della base imponibile
  - 3.2. La misura della contribuzione a carico del datore di lavoro. Regime generale
  - 3.3. La misura della contribuzione a carico dell'apprendista. Regime generale
  - 3.4. Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello
  - 3.5. La misura della contribuzione per il contratto di apprendistato professionalizzante
  - 3.6. La misura della contribuzione. Le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione
  - 3.7. La misura della contribuzione. Specificità del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca
4. Istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens
  - 4.1. Assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
  - 4.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione
5. Istruzioni contabili

## **1. La disciplina del contratto di apprendistato**

Il Capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in attuazione della legge delega n. 183/2014, ha operato il riordino della normativa in materia di contratti di apprendistato e ha disposto, all'articolo 55, comma 1, lett. g), l'abrogazione del Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167), le cui disposizioni sono state illustrate con la circolare n. 128 del 2 novembre 2012.

Il contratto di apprendistato è regolato dalle norme recate dagli articoli 41-47 del decreto

legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sulla base di una sostanziale continuità con la disciplina previgente del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Le tipologie di apprendistato vigenti non presentano sostanziali variazioni rispetto alla previgente disciplina e si articolano in:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (di seguito, anche "apprendistato di primo livello");
2. apprendistato professionalizzante (di seguito, anche "apprendistato di secondo livello");
3. apprendistato di alta formazione e di ricerca (di seguito, anche "apprendistato di terzo livello").

L'articolo 41 del D.Lgs n. 81/2015, riprendendo la disciplina del D.Lgs n. 167/2011, definisce l'apprendistato "*un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*".[\[1\]](#)

Il successivo articolo 42, comma 1, prevede che, ai fini della prova, il contratto di apprendistato deve essere stipulato per iscritto e contenere, seppure in forma sintetica, il piano formativo individuale.

Il contratto deve avere una durata minima *ex lege* di sei mesi (art. 42, comma 2).

La previsione di una durata inferiore a quella di legge e il ricorso alla forma contrattuale a tempo determinato possono essere previste, in relazione alle tipologie di apprendistato di primo e secondo livello (art. 43, comma 8 e art. 44, comma 5), dalla regolamentazione adottata dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Inoltre, "*durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo*" (art. 42, comma 3, prima parte).

Per gli apprendisti di primo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (art. 42, comma 3, seconda parte).

L'articolo 42, comma 4, prevede la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'articolo 2118 c.c. "*al termine del periodo di apprendistato*", ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'articolo 42, comma 5, in linea di sostanziale continuità con il D.Lgs n. 167/2011, rimette la disciplina del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi di seguito riepilogati:

- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 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 di servizio;
- la presenza di un tutore o referente aziendale;
- la possibilità di finanziare il percorso formativo degli apprendisti tramite i fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12

del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276;

- la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti al termine del percorso di formazione, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché dei percorsi di istruzione degli adulti;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni;
- la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Resta inoltre confermata, a norma dell'articolo 47, comma 3, del D.Lgs n. 81/2015, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fatte salve diverse disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite le agenzie di somministrazione autorizzate,[\[2\]](#) rimangono sostanzialmente identici a quelli previsti dalla previgente disciplina.

Al riguardo, l'articolo 42, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015 prevede quanto segue:

- il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio non può superare il rapporto di 3 a 2;
- per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale rapporto non può superare il 100%;
- in caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, tre apprendisti;
- per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.[\[3\]](#)

Il D.Lgs n. 81/2015 introduce all'articolo 42, comma 8, alcune modifiche in materia di clausole di stabilizzazione degli apprendisti rispetto alla normativa prevista dal Testo Unico.

Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, la norma subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione 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. Per espressa previsione legislativa, dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La precedente disposizione normativa relativa alle clausole di stabilizzazione trovava applicazione per le aziende con almeno venti dipendenti e subordinava l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012, la percentuale era determinata in misura pari al 30%).

Resta fermo che gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro[\[4\]](#).

Infine, si richiamano le disposizioni recate dall'articolo 47, commi 1 e 2, che sono comuni alle diverse fattispecie del contratto di apprendistato.

In particolare, l'articolo 47, comma 1, prevede che in caso di inadempimento del datore di

lavoro nella erogazione della formazione di cui lo stesso sia esclusivamente responsabile, tale da impedire il raggiungimento delle finalità proprie delle singole fattispecie contrattuali, il predetto datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dall'apprendista al termine del periodo di formazione, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione a titolo di omessa contribuzione.

Ulteriori sanzioni a carico del datore di lavoro sono previste in caso di violazione dell'articolo 42, commi 1 e 5, lettere a), b) e c)[5]. In questi casi, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, come disposto dall'articolo 47, comma 2.

## **2. La disciplina delle singole tipologie contrattuali**

Come anticipato, il nuovo dettato normativo disciplina le seguenti tre diverse tipologie contrattuali di apprendistato:

- articolo 43: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- articolo 44: apprendistato professionalizzante;
- articolo 45: apprendistato di alta formazione e di ricerca.

### **2.1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, detto anche apprendistato di primo livello, è disciplinato dall'articolo 43 del D.Lgs n. 81/2015.

Il nuovo dettato normativo riconduce a questa fattispecie contrattuale sia i percorsi di istruzione e formazione per la qualifica ed il diploma professionale sia quelli di istruzione secondaria superiore che quelli di specializzazione tecnica superiore. In precedenza, in vigenza del Testo Unico, questi erano conseguibili con il contratto di apprendistato di alta formazione.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo.[6]

Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo[7] con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto.

La durata del contratto (art. 43, comma 2) è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale.[8]

L'articolo 43, comma 8, prevede specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato e dispone che, nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono regolare, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le modalità di svolgimento del contratto, prevedendo anche il ricorso alla forma a tempo determinato.

L'articolo 43 disciplina altresì i seguenti casi, in cui è possibile la proroga di un anno del contratto:

- per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

La retribuzione dell'apprendista è articolata come di seguito specificato:

- nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui il giovane è impegnato nella formazione presso l'ente formativo (art. 43, comma 7);
- 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 43, comma 7);
- misura della retribuzione basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro (art. 42, comma 5, lett. b).

Infine, si evidenzia che l'articolo 43, comma 9, regola la trasformazione dal contratto di apprendistato di primo livello a quello di secondo livello. La trasformazione è possibile successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento della "qualificazione professionale ai fini contrattuali". La norma in esame stabilisce, inoltre, che la durata massima dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Restano in ogni caso fermi i limiti massimi di durata previsti dal D.Lgs n. 81/2015 per ciascuna tipologia di apprendistato[9].

## 2.2. L'apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante, c.d. di secondo livello, è disciplinato dall'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2015, che al comma 1 dispone: "Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici e privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni".[10] La norma prevede inoltre che il contratto possa essere stipulato anche con giovani di 17 anni di età qualora siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005.

L'articolo 44, comma 1, dispone inoltre che "la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi [...]".

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e non può essere inferiore a sei mesi, come previsto dall'articolo 42, comma 2[11].

Come già anticipato nel paragrafo dedicato alla disciplina generale, l'articolo 44, comma 5, dispone, infine, che per 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.

L'articolo 44, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 è stato novellato dall'articolo 2 del D.Lgs 7 dicembre 2017, n. 202, in vigore dal 12 gennaio 2018. Per effetto di tale norma, la possibilità

di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante a tempo determinato è estesa anche alle attività stagionali che si svolgono nell'ambito del settore del cinema e dell'audiovisivo<sup>[12]</sup>.

Infine, si ritiene utile ricordare che il D.Lgs n. 148/2015, di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha esteso l'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale, comprendendo tra i beneficiari di tali trattamenti anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

In particolare, l'articolo 2 del D.Lgs n. 148/2015 prevede quanto segue:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali ordinarie sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie sono anch'essi destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari esclusivamente di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lett. b), del medesimo decreto legislativo. Pertanto, i medesimi, al pari degli altri lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non rientrano tra i beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale della riorganizzazione aziendale e del contratto di solidarietà<sup>[13]</sup>, né dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'articolo 41 del D.Lgs n. 148/2015.

Il D.Lgs n. 148/2015 ha altresì espressamente previsto che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono essere beneficiari delle prestazioni dei fondi di solidarietà (art. 39 del D.Lgs n. 148/2015).

Infine, l'articolo 2, comma 4, del D.Lgs n. 148/2015 prevede che alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

### **2.2.1. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria**

La fattispecie contrattuale in argomento è disciplinata dall'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015 secondo cui *"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 [...]. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali [...]"*.

Al riguardo, si evidenzia preliminarmente che le citate disposizioni si pongono in una prospettiva di sostanziale continuità rispetto al quadro normativo delineato dall'abrogato decreto legislativo n. 167/2011 (Testo Unico dell'apprendistato) e con quanto introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) e dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati) <sup>[14]</sup>.

Gli unici profili di novità, rispetto alla predetta disciplina, recati dall'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, riguardano:

- a) la possibilità di utilizzare solo la tipologia dell'apprendistato professionalizzante ai fini delle assunzioni in discorso<sup>[15]</sup>;
- b) l'introduzione in via legislativa della deroga, per le assunzioni di cui si tratta, ai limiti di età previsti in via ordinaria dalle norme sull'apprendistato<sup>[16]</sup>.

Deve inoltre rilevarsi che la legge n. 92/2012 ha abrogato, fra l'altro, le iscrizioni alle liste di mobilità ordinaria e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25 della legge n. 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2017 (cfr. la circolare n. 137/2012, par. 3.1).

A tal proposito, è necessario chiarire che l'intervenuta abrogazione delle norme in materia di iscrizione alle liste di mobilità non determina il venir meno della fattispecie contrattuale di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, ma incide unicamente sul regime contributivo applicabile *ratione temporis* alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di beneficiari di indennità di mobilità.

Infine, si evidenzia che l'articolo 47, comma 4, deve intendersi riferito ai soli lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, come precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali [\[17\]](#).

### **2.2.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione**

L'articolo 47 del D.Lgs n. 81/2015 ha previsto altresì la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche *"lavoratori beneficiari [...] di un trattamento di disoccupazione"*, allo scopo di favorirne la *"qualificazione o riqualificazione professionale"*.

Deve rilevarsi che, anche in questo caso, le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante sono le stesse già indicate a proposito delle assunzioni di soggetti beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (cfr. par. precedente).

Tenuto conto dell'evoluzione della normativa in materia di trattamenti di disoccupazione involontaria - con particolare riguardo alla legge n. 92/2012 e al D.Lgs n. 22/2015 - ed alla conseguente sostituzione delle preesistenti indennità di disoccupazione, i lavoratori che possono essere assunti con la fattispecie contrattuale in esame devono tassativamente ritenersi quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI);
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniAspi);
- Indennità speciale di disoccupazione edile;
- Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL).

Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpello n. 19/2016, ha precisato che *"le specifiche disposizioni dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, correlate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione non trovano applicazione nei confronti di soggetti disoccupati che siano beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione, qualora gli stessi non siano percettori anche di un trattamento di disoccupazione"*.

Inoltre, come per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, l'assunzione in discorso deve ritenersi riferita a lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015 dovrà, pertanto, ritenersi validamente stipulato solo a seguito dell'accoglimento della domanda del lavoratore ed a far data dalla decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale [\[18\]](#).



### 2.3. L'apprendistato di alta formazione e ricerca

La nuova disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione (c.d. di terzo livello) è contenuta all'articolo 45 del D.Lgs n. 81/2015.

L'articolo 45, comma 1, dispone quanto segue:

- il contratto è utilizzabile in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati;
- possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni che siano *"in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo"*;
- il contratto è finalizzato:[\[19\]](#)
  - al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
  - al conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
  - allo svolgimento di attività di ricerca;
  - allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La retribuzione dell'apprendista è articolata secondo lo stesso schema previsto per l'apprendistato di primo livello (art. 45, comma 3) [\[20\]](#).

Per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata del contratto sono rimesse alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative indicate all'articolo 45, comma 4.

Il legislatore ha altresì disposto, innovando rispetto alla precedente disciplina, che il datore di lavoro che intende sottoscrivere un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve necessariamente sottoscrivere un protocollo con l'ente formativo o di ricerca a cui il giovane è iscritto *"che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro [...]"*[\[21\]](#) (art. 45, comma 2).

L'articolo 45, comma 2, precisa inoltre che *"la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale"*.

Infine, i commi 4 e 5 dell'articolo 45 si pongono in sostanziale continuità con le disposizioni del precedente Testo Unico. È così confermato che la regolamentazione e la durata del contratto di apprendistato di terzo livello sono rimesse alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano per i soli profili che attengono alla formazione e che la mancanza di una disciplina regionale non osta all'avvio di contratti di alta formazione e ricerca.[\[22\]](#)

### 3. La tutela previdenziale ed assistenziale e la misura della contribuzione

In linea di continuità con la previgente disciplina, l'articolo 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015 prevede, a favore dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, l'applicazione delle seguenti tutele assicurative obbligatorie:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

### 3.1. Determinazione della base imponibile

In materia di imponibile contributivo si rammenta, preliminarmente, che nei rapporti di apprendistato la retribuzione da assoggettare a contribuzione non va adeguata, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto dall'articolo 7, comma 1, del D.L. n. 463/1983 (art. 7, comma 5, del D.L. n. 463/1983). Conseguentemente, il calcolo della contribuzione dovuta per gli assunti con contratto di apprendistato è effettuato in relazione alla misura della retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale (art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, alla luce dell'interpretazione autentica recata dall'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995).

Per le ore di formazione svolte presso istituzioni formative, quindi all'esterno della sede aziendale e per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione (art. 43, comma 7 e art. 45, comma 3, del D.Lgs n. 81/2015), non sussistono obblighi contributivi. Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpello n. 22/2016, ha infatti chiarito che la contribuzione dovuta per gli apprendisti deve essere calcolata esclusivamente sulle retribuzioni effettivamente corrisposte. Il Ministero ha altresì precisato che per tali periodi non retribuiti non è neppure configurabile un diritto dell'apprendista all'accREDITAMENTO di contribuzione figurativa.

Per i periodi di formazione svolti, invece, all'interno dell'azienda la misura della retribuzione spettante all'apprendista non può essere inferiore al 10% di quella spettante in relazione ai periodi di ordinaria attività lavorativa.

Sia in relazione all'attività formativa esterna sia a quella svolta nell'ambito della sede aziendale, i contratti collettivi possono prevedere condizioni retributive di miglior favore, a fronte delle quali vanno adeguati anche gli obblighi contributivi.

### 3.2. La misura della contribuzione a carico del datore di lavoro. Regime generale

Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro, l'articolo 1, comma 773, primo periodo, della legge n. 296/2006 fissa, con effetto dai periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'aliquota di contribuzione a carico dei datori di lavoro degli apprendisti artigiani e non artigiani nella misura complessiva pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. [\[23\]](#)

Come noto, il decreto 28 marzo 2007, adottato dal Ministro del Lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (di seguito, per brevità, "D.M. 28 marzo 2007") ha stabilito la ripartizione, della predetta contribuzione fra le gestioni previdenziali interessate, secondo le misure riportate nella tabella seguente.

Assicurazioni	Intera durata del rapporto di apprendistato
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	9,01

CUAF	0,11
Indennità economica di malattia	0,53
Indennità economica di maternità	0,05
INAIL	0,30
<b>Totale</b>	<b>10,00</b>

All'aliquota contributiva così determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, deve aggiungersi l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), determinata dall'articolo 2, comma 36, della legge n. 92/2012 nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Alle assunzioni in apprendistato si applica, inoltre, il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (cfr. la circolare n. 140/2012, par. 3.3).

Pertanto, sulla base del regime ordinario, la contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro è pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della citata legge n. 296/2006 dispone che la *"complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo"*.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal citato D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Indennità economica di malattia	0,08	0,16	0,53
Indennità economica di maternità	0,01	0,02	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30
<b>Totale</b>	<b>1,50</b>	<b>3,00</b>	<b>10,00</b>

Anche in relazione al regime in esame, all'aliquota contributiva così determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, deve aggiungersi l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Al riguardo si precisa che, allo scopo di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2011 ha introdotto, *"uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di"*

*contratto*". In altri termini, per le aziende con un numero di addetti pari o inferiore a nove unità, per i primi tre anni del rapporto di apprendistato, l'onere contributivo a carico del datore di lavoro, stabilito in via generale sulla base delle sopra citate misure crescenti dall'1,50% (primo anno) al 3% (secondo anno) al 10% (terzo anno), è abbattuto integralmente.

Pertanto, in relazione al regime agevolato in discorso, per i primi tre anni del rapporto di apprendistato è dovuta, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, esclusivamente l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Si ricorda, infine, che il regime agevolato introdotto dalla legge n. 183/2011 è in vigore per le assunzioni in apprendistato effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 e che la sua fruizione è condizionata al rispetto delle condizioni fissate dalla legge per il diritto alle agevolazioni contributive e di quelle stabilite dalla normativa in materia di aiuti di Stato in relazione al regime *de minimis* [\[24\]](#).

L'articolo 1, commi 308-310, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ha inoltre introdotto l'esonero in misura integrale dei contributi a carico del datore di lavoro, fino ad un importo massimo annuo di € 3.250,00, per le assunzioni, anche in rapporto di apprendistato, effettuate fra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, di studenti che hanno svolto per il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro. La durata dell'esonero è stabilita in tre anni dall'assunzione. Si ricorda che l'esonero non riguarda il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per ogni ulteriore dettaglio in ordine al regime del sopra citato esonero contributivo, si rinvia alle indicazioni fornite con la circolare n. 109 del 10 luglio 2017.

In relazione alla misura della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che fruiscano degli incentivi di cui all'articolo 32, comma, 1, del D.Lgs n. 150/2015, si rinvia al successivo paragrafo 3.4.

Infine, si evidenzia che, in linea di continuità con la previgente disciplina, i benefici contributivi previsti per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 47, comma 7). Al riguardo, nel caso di regimi che prevedano la variazione dell'aliquota contributiva nel corso del rapporto di apprendistato (cfr. art. 1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006), la misura da assumere a riferimento è quella in atto nel periodo immediatamente precedente la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato.

### **3.3. La misura della contribuzione a carico dell'apprendista. Regime generale**

Per effetto di quanto disposto dall'articolo 21 della legge n. 41/1986, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari a quella prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti ed è quindi pari al 5,84% [\[25\]](#) della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione, fatte salve le specificità illustrate nei successivi paragrafi 3.5 e 3.6.

Inoltre, si rammenta che, per effetto dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015, secondo cui i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore resta fissata nella misura già determinata durante il periodo di apprendistato, fatta eccezione per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione (cfr. par. 3.6).

### 3.4. Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello

Con il messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017, l'Istituto ha fornito istruzioni in merito all'applicazione del regime degli incentivi previsti dalla normativa vigente per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello.[\[26\]](#)

L'articolo 1, comma 240, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ha prorogato fino al 31 dicembre 2017 gli incentivi per l'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, introdotti in via sperimentale dall'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015[\[27\]](#), in vigore dal 24 settembre 2015.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l'anno 2018), all'articolo 1, comma 110, lett. d), ha disposto che sono stanziati *"euro 5 milioni per l'anno 2018, 15,8 milioni di euro per l'anno 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per l'estensione degli incentivi di cui all'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150"*[\[28\]](#).

Il messaggio sopra richiamato ha precisato quanto segue:

- a) non trova applicazione il contributo di licenziamento, previsto dall'articolo 2, commi 31 e 32, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- b) l'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, prevista dall'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, è ridotta alla misura del 5%;
- c) è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), dall'articolo 2, comma 36, della legge n. 92/2012, nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nonché del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

I predetti incentivi contributivi si applicano alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 e, in forza del dettato normativo di cui all'articolo 1, comma 110, lett. d), della legge di bilancio 2018, che ha inteso stabilizzare gli incentivi in esame, anche alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate successivamente al 31 dicembre 2017, nei limiti dell'importo massimo anno per anno stanziato a copertura della spesa.

Per effetto, in particolare, degli incentivi di cui alle lettere b) e c) del primo comma dell'articolo 32 in commento, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, del D.Lgs n. 150/2015, dispone che *"agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015"*. Pertanto, tenuto conto che la norma circoscrive la non applicabilità dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015, ai soli incentivi previsti dall'articolo 32, comma 1, del D.Lgs n. 150/2015, per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015 (11,61%). Nel corso dei dodici mesi successivi alla prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, continua, invece, a beneficiare della misura ridotta l'aliquota contributiva a carico del dipendente.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, per i rapporti di apprendistato regolati dall'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015 la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di

lavoro con un numero di addetti superiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

<b>Assicurazioni</b>	<b>Intera durata del rapporto di apprendistato</b>
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	4,50
CUAF	0,06
Indennità economica di malattia	0,26
Indennità economica di maternità	0,03
INAIL	0,15
<b>Totale</b>	<b>5,00</b>

La copertura degli oneri finanziari conseguenti all'applicazione degli incentivi introdotti dall'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015 è prevista dal comma 6 del medesimo articolo.

A parziale correzione di quanto illustrato al punto 1 del messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017 [\[29\]](#) – alla luce dei successivi approfondimenti effettuati con gli Uffici del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – si precisa che, per gli assunti con contratto di apprendistato di primo livello a far tempo dal 24 settembre 2015 da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota contributiva datoriale va calcolata, per i primi due anni, secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, mentre, a partire dal terzo anno, è ridotta al 5%, ai sensi dell'articolo 32, comma 1, lettera b), del D.Lgs n. 150/2015. Ciò in quanto la formulazione dell'articolo 32 (*"l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento"*) consente di accedere alla soluzione applicativa in base alla quale ogniqualvolta l'aliquota contributiva sia pari al 10%, la medesima si riduce alla misura fissata dalla norma in discorso (5%).

Per la regolarizzazione delle differenze contributive conseguenti alle disposizioni sopra riportate, i datori di lavoro, in relazione ai periodi interessati, dovranno attenersi alle istruzioni operative indicate nel successivo paragrafo 4.

Resta fermo che i predetti datori di lavoro possono fruire degli altri incentivi di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 32, comma 1, fin dall'assunzione dell'apprendista, sempre che la stessa sia avvenuta a far tempo dal 24 settembre 2015.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, per i rapporti di apprendistato regolati dall'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015 la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

<b>Assicurazioni</b>	<b>Durata del rapporto di apprendistato</b>		
	<b>1°-12° mese</b>	<b>13°-24° mese</b>	<b>oltre il 24° mese</b>
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	4,50
CUAF	0,02	0,03	0,06
Indennità economica di malattia	0,08	0,16	0,26
Indennità economica di maternità	0,01	0,02	0,03
INAIL	0,04	0,09	0,15
<b>Totale</b>	<b>1,50</b>	<b>3,00</b>	<b>5,00</b>

---

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto professionalizzante, *di cui all'articolo 43, comma 9, del D.Lgs n. 81/2015*[\[30\]](#), i benefici di cui all'articolo 32, comma 1, del D.Lgs n. 150/2015 si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

Per i periodi successivi alla trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione lo specifico regime contributivo di cui al successivo paragrafo 3.5.

Con il messaggio n. 2499/2017 l'Istituto ha altresì chiarito quanto segue:

- a) ai contratti di apprendistato di primo livello attivati in data antecedente al 24 settembre 2015 si applica l'ordinario regime contributivo *di cui all'articolo 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015*. Conseguentemente, l'aliquota contributiva di pertinenza del datore di lavoro è pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;[\[31\]](#)
- b) la disciplina dei benefici di cui all'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015 non ha abrogato né derogato le disposizioni relative allo sgravio triennale *di cui all'articolo 21 della legge n. 183/2011*. Pertanto, vi è stata la sovrapposizione di due diversi regimi contributivi speciali tra loro alternativi e, conseguentemente, i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, che abbiano assunto apprendisti di primo livello nel periodo compreso tra il 24 settembre 2015 ed il 31 dicembre, ed in possesso di tutti i necessari requisiti,[\[32\]](#) hanno legittimamente beneficiato dello sgravio triennale di cui alla legge n. 183/2011;[\[33\]](#)
- c) qualora la durata del contratto di apprendistato sia superiore alla durata triennale dello sgravio in discorso, il datore di lavoro non potrà fruire dei benefici *di cui all'articolo 32 del D.Lgs n. 150/2015* per il periodo residuo.

### **3.5. La misura della contribuzione. Gli elementi di specificità del contratto di apprendistato professionalizzante**

La misura della contribuzione dovuta con riferimento ai lavoratori assunti in apprendistato professionalizzante, a far tempo dal 24 settembre 2015, ha subito delle modifiche in ragione delle novità introdotte dal D.Lgs n. 148/2015.

In particolare:

- in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione riportata al paragrafo 3.2. è incrementata, ai sensi dell'articolo 2, del D.Lgs n. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di CIGO/CIGS, secondo quanto precisato al paragrafo 3 del messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016;
- in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei fondi di solidarietà di cui al titolo II del D.Lgs n. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

### **3.6. La misura della contribuzione. Le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione**

Con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017 l'Istituto ha 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, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015.

In particolare, in base alla predetta disposizione, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (cfr. par. 2.2.1. del messaggio n. 2243/2017) o di un trattamento di disoccupazione (cfr. par.

2.2.2. del messaggio n. 2243/2017).

Sul piano generale, si evidenzia come, tenuto conto che le citate disposizioni si pongono in una prospettiva di sostanziale continuità rispetto al quadro normativo delineato dall'abrogato decreto legislativo n. 167/2011, il regime contributivo applicabile alle due predette fattispecie, coerentemente con gli orientamenti amministrativi già adottati dall'Istituto (cfr. la circolare n. 128/2012), sia il medesimo previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

Di seguito si evidenziano, quindi, i soli profili di novità rispetto alla disciplina contenuta nel D.Lgs n. 167/2011 (art. 7, comma 4), tenuto anche conto, per quel che riguarda le assunzioni di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ordinaria, dell'intervenuta abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità ordinaria<sup>[34]</sup>, disposta dalla legge n. 92/2012.

#### **A. Beneficiari di indennità di mobilità ordinaria**

Come già chiarito nel paragrafo 2.2.1., il comma 4 dell'articolo 47 del D.Lgs n. 81/2015, nell'introdurre lo speciale istituto del contratto di apprendistato per l'assunzione di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, rinvia all'articolo 25, comma 9, e all'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991, al solo fine di individuare, in deroga alla disciplina generale del contratto di apprendistato, rispettivamente il regime contributivo agevolato e la misura degli incentivi economici ad esso applicabili.

A parziale modifica del messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, si precisa che, a seguito dell'intervenuta abrogazione a far tempo dal 1° gennaio 2017 degli articoli 8 e 25 della legge n. 223/91, tali agevolazioni continuano a restare in vigore solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggano dopo detto termine.

In particolare, il regime contributivo applicabile ai contratti di assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità risulta il seguente:

- 1) Regime contributivo per i percettori di indennità di mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016:
  - a) per i primi 18 mesi dall'assunzione si applica la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti, per effetto di quanto disposto dall'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991;
  - b) non trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, a favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Ciò in quanto il regime contributivo stabilito dall'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991, per i lavoratori beneficiari della prestazione di mobilità ordinaria, è circoscritto al primo periodo dell'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, che fissa appunto l'aliquota a carico del datore di lavoro alla misura del 10%;
  - c) in forza dell'articolo 2, comma 37, della legge n. 92/2012<sup>[35]</sup>, non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI;
  - d) non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2011, il cui scopo era quello di "*promuovere l'occupazione giovanile*" presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a nove unità. Ciò in ragione del fatto che la finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del citato decreto n. 81/2015;
  - e) in forza della limitazione contenuta nell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015, è



esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione;

f) trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, in applicazione dell'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991, è previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità ordinaria che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione. Per la regolazione dell'incentivo, si rinvia alle indicazioni già fornite al riguardo dall'Istituto con il messaggio n. 2243/2017 sopra richiamato.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità ordinaria, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista), oltre alla eventuale contribuzione dovuta per il finanziamento di CIGO/CIGS ovvero dei fondi di solidarietà di cui al D.Lgs n. 148/2015.

Al termine del periodo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/91, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni che regolano il regime dell'apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

2) Regime contributivo per i percettori di mobilità assunti a far tempo dal 1 gennaio 2017:

si rimanda a quanto esposto al successivo punto B) del presente paragrafo per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione.

Per la regolarizzazione della contribuzione secondo le disposizioni sopra riportate, i datori di lavoro, a partire dal mese di competenza successivo a quello di emanazione della presente circolare, in relazione ai periodi interessati, dovranno attenersi alle istruzioni operative indicate nel successivo paragrafo 4.

Comune ad entrambe le fattispecie contrattuali di assunzioni di beneficiari di indennità di mobilità è quanto disposto dal D.Lgs n. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Sul punto, si rinvia al messaggio n. 24/2016, paragrafo 3.

La contribuzione dovuta è anche incrementata dalla percentuale di finanziamento dei fondi di solidarietà, secondo la disciplina di cui al Titolo II del D.Lgs n. 148/2015 (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

## **B. Beneficiari di trattamento di disoccupazione**

Il regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

Nello specifico, detto regime contributivo è regolato come di seguito esposto:

a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore

di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non [\[36\]](#);

b) non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2011, il cui scopo era quello di "promuovere l'occupazione giovanile" presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a nove unità. Ciò in ragione del fatto che le finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del citato decreto legislativo n. 81/2015;

c) sulla base delle disposizioni che regolano il regime contributivo della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), con particolare riguardo all'articolo 2, commi 25 e 27, della legge n. 92/2012, è dovuta la contribuzione di finanziamento della NASpI, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%) di cui all'articolo 25 della legge n. 845/1978;

d) infine, ai sensi dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015, è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, invece, l'aliquota complessiva è pari all'8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, al 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, per effetto della disposizione di cui all'articolo 47, comma 7, del D.Lgs n. 81/2015, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

Inoltre, anche alla fattispecie contrattuale in esame si applica quanto disposto dal D.Lgs n. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cfr. il messaggio n. 24/2016, par. 3).

Il datore di lavoro soggetto alla disciplina dei fondi di solidarietà, di cui al Titolo II del D.Lgs n. 148/2015, è altresì tenuto al versamento della relativa contribuzione di finanziamento (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

Infine, si precisa che, diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ordinaria avvenute entro il 31 dicembre 2016, di cui alla precedente lettera A., l'articolo 47 comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, non ha disposto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

Da ultimo, è necessario ricordare che il regime contributivo sin qui descritto può trovare applicazione soltanto alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori che siano beneficiari [\[37\]](#) di un trattamento di disoccupazione e, quindi, soltanto alle assunzioni di lavoratori che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.

### **3.7. La misura della contribuzione. Le specificità del contratto di apprendistato di**

## alta formazione e di ricerca

Il regime contributivo applicabile alle assunzioni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è quello previsto, in via generale, dall'articolo 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015, illustrato al precedente paragrafo 3.2., con esclusione degli incentivi introdotti dall'articolo 1, commi 308-310, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per l'assunzione di lavoratori che hanno svolto periodi di alternanza scuola-lavoro, riferiti, nell'ambito del contratto di apprendistato, alla sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

### 4. Istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens

#### 4.1. Assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per quanto attiene alle assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore da datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, di cui al paragrafo 3.4. della presente circolare, si rende necessario implementare le istruzioni operative per la compilazione del flusso Uniemens già fornite con il messaggio n. 2499/17.

In particolare, per l'esposizione nel flusso Uniemens degli apprendisti assunti da datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, vengono istituiti i seguenti nuovi codici TipoContribuzione:

Codice	Descrizione
<b>Y1</b>	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione (aliquota del 1,5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
<b>Y2</b>	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione (aliquota del 3% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
<b>N1</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione (aliquota del 1,5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
<b>N2</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs 150/2015. Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione (aliquota del 3% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

I datori di lavoro, in relazione ai periodi di paga **a partire dal mese di dicembre 2018**, sono tenuti ad inviare i flussi Uniemens riferiti ai lavoratori in questione utilizzando le predette codifiche.

A far tempo dal 25° mese dall'assunzione, tali lavoratori dovranno essere esposti nel flusso con il codice TipoContribuzione già in uso **"J9"** e **"K9"** (cfr. il messaggio n. 2499/2017).

Si ricorda che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati esclusivamente

con l'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "PA" avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" (cfr. il messaggio n. 24/2016) oppure "MO" (zero), avente il significato di "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Lavoratori dipendenti da aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuto in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 3028/2016).

Diversamente da quanto indicato al paragrafo 2 del messaggio n. 2499/2017, per gli apprendisti assunti dal settembre 2015, i datori di lavoro interessati che abbiano utilizzato codici TipoContribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive dovranno operare come segue:

valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L602", che assume il significato di "Rec. eccedenza contribuzione apprendisti", in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei due mesi successivi a quello di pubblicazione della presente circolare.

#### **4.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015)**

Per quanto attiene alle assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione, di cui al paragrafo 3.6, sub A) e B) della presente circolare, sono necessarie le seguenti implementazioni alle istruzioni operative già fornite con il messaggio n. 2243/17.

In particolare, con riferimento alle assunzioni in apprendistato professionalizzante avvenute **entro il 31 dicembre 2016**, i codici TipoContribuzione già in uso J3, J5 K3, K5 assumono il seguente nuovo significato.

Codice	Descrizione
<b>J3</b>	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
<b>J5</b>	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).
<b>K3</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
<b>K5</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

Si evidenzia che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati congiuntamente all'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "PB", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" oppure "M1", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante presso aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuti in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 24/2016).

Viceversa, per quanto attiene alle assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di disoccupazione **avvenute dal 1° gennaio 2017**, si istituiscono i seguenti nuovi codici TipoContribuzione:

Codice	Descrizione
<b>Z0(zero)</b>	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove dal 25° mese- o con numero addetti superiore a nove di nove)
<b>Z1</b>	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 1° al 12° mese)
<b>Z2</b>	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 13° al 24° mese-)
<b>W0 (zero)</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove dal 25° - o con numero addetti superiore a nove)
<b>W1</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%(aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 1° al 12° mese)
<b>W2</b>	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 13° al 24° mese)

Si ricorda che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati esclusivamente con l'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "**PB**", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" oppure "**M1**", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante presso aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuti in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 24/2016).

I datori di lavoro, in relazione ai periodi di paga **a partire dal mese di dicembre 2018**, sono tenuti ad inviare i flussi Uniemens riferiti ai lavoratori in questione utilizzando le predette codifiche.

Con riferimento agli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2017, i datori di lavoro interessati che abbiano utilizzato codici TipoContribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive dovranno operare come segue:

valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "**L602**", che assume il significato di "recupero eccedenze contributive apprendisti", in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata

esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei due mesi successivi a quello di pubblicazione della presente circolare.

Si rammenta, infine, che per le assunzioni in apprendistato relative a fattispecie diverse da quelle sopra illustrate, le modalità di esposizione sul flusso Uniemens rimangono quelle già in uso.

## 5. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile del recupero della contribuzione versata in eccedenza dai datori di lavoro - codice causale **L602** - per effetto del ricalcolo delle aliquote contributive agevolate per le assunzioni di lavoratori con contratti di apprendistato, secondo le modalità operative riportate nei paragrafi 4.1 e 4.2, si adotteranno gli schemi e i conti già in uso dalla procedura di "ripartizione contabile del DM".

Allo stesso modo, con riferimento alle modalità di registrazione delle riduzioni contributive determinate a seguito della peculiare disciplina a favore dei lavoratori in apprendistato, si rinvia alla circolare n. 115 del 10 novembre 2005.

Ai fini della rilevazione contabile dell'onere per la copertura da parte dello Stato del mancato gettito contributivo delle gestioni previdenziali per le agevolazioni previste dall'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, si istituisce, nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali - evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) il conto GAW32124.

La procedura di ripartizione contabile del DM sarà opportunamente aggiornata per rifondere le gestioni utilizzando i rispettivi conti già esistenti.

Si allega la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

---

[1] Una disciplina particolare è riservata alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione, per la quale si rimanda ai successivi paragrafi.

[2] L'art. 42, comma 7, terzo capoverso, precisa che "è in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato".

[3] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 21 gennaio 2013, n. 5.

[4] L'art. 42, comma 8, prevede la possibilità che la contrattazione collettiva nazionale individui limiti diversi.

[5] Divieto di retribuzione a cottimo; retribuzione con il sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro; presenza di un tutore o referente aziendale.

[6] Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpello n. 11/2016, ha precisato che "i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato del primo tipo, che [...] costituisce una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967".

[7] La regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano; in assenza di regolamentazione regionale è previsto l'intervento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con propri decreti. Sul punto si fa rinvio al D.M. 12 ottobre 2015 adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero dell'Economia e delle finanze.

[8] L'art. 43, comma 5, prevede alcune eccezioni alla durata del contratto.

Per gli studenti di scuola secondaria superiore è possibile stipulare contratti di durata non superiore a quattro anni *“per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore”*.

Per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo di cui all'art. 6, comma 5, del D.P.R. n. 87/2010 è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni.

[9] Per la durata del contratto di apprendistato di primo livello, si rinvia al par. 2.1 della presente circolare; per la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, si rinvia al paragrafo 2.2.

[10] Sul concetto di *“qualificazione professionale”* si rinvia, anche, agli interpelli del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 8/2007 e n. 38/2010.

[11] La norma rimette alla contrattazione collettiva delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la possibilità di stabilire una diversa durata del contratto. È altresì rimessa alla contrattazione collettiva la durata e le modalità di erogazione della prestazione.

[12] L'art. 2 del D.Lgs n. 202/2017 dispone che *“all'articolo 44, comma 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: << La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo >>”*.

[13] Con risposta ad interpello n. 21/2016, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha precisato che *“[...] la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va contemplata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative. [...] Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempre che si riscontrino anche gli ulteriori requisiti di legge [...]”*.

[14] Per completezza, si ricorda che il D.Lgs n. 167/2011 già disponeva l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, previsione anch'essa riproposta dal D.Lgs n. 81/2015, ancorché vada ora opportunamente riferita alla disciplina in tema di licenziamenti individuali risultante a seguito delle innovazioni introdotte dal D.Lgs n. 23/2015.

[15] Nella previgente disciplina potevano essere utilizzate, per le assunzioni di lavoratori in mobilità ordinaria, tutte le tre forme di apprendistato previste dalla legge.

[16] Nel contesto della previgente disciplina del D.Lgs n. 167/2011, detta prospettiva di applicazione della norma era stata già fornita dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con il riscontro a interpello n. 21 del 1° agosto 2012, di cui si è dato conto con la citata circolare n. 128/2012 (cfr. il par. 4).

[17] Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con nota del 16 aprile 2018, ha infatti precisato che *“l'art. 47, comma 4, del d. lgs. n. 81 del 2015, va riferito esclusivamente ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione” e non anche [...] ai lavoratori destinatari dei predetti trattamenti che abbiano inoltrato la relativa istanza”*.

[18] Cfr. la nota 17.

[19] Per il confronto con il previgente Testo Unico dell'apprendistato, cfr. par. 2.1.

Inoltre non è più previsto il precedente riferimento a esperienze professionali e la deroga al limite minimo dei diciotto anni.

[20] Cfr. par. 2.1: nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui l'apprendista è impegnato nella formazione presso l'ente formativo; 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro; valore pieno della retribuzione basato sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

[21] Il protocollo dovrà essere redatto secondo il modello definito dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in conferenza Stato-Regioni (allegato 1 del D.M. 12 ottobre 2015).

[22] In caso di assenza di norme regionali l'attivazione è disciplinata dalle previsioni del D.M. 12 ottobre 2015 adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero dell'Economia e delle finanze ed è comunque sufficiente un'apposita convenzione tra impresa ed istituzione formativa.

[23] Cfr. la circolare n. 22/2007 e il messaggio n. 25374/2007.

[24] Sui requisiti per l'applicazione dello sgravio si rimanda alla circolare n. 128/2012, par. 8.

[25] Si ricorda che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista non subisce, infatti, l'incremento dello 0,35%, a carico del lavoratore, introdotto, dall'art. 3, comma 24, della legge n. 335/1995, nei confronti dei soli dipendenti tenuti al pagamento dei contributi di cui all'art. 22, della legge n. 67/1988 (contribuzione ex Gescal).

[26] L'art. 31 del D.Lgs n. 150 del 14 settembre 2015, rubricato "*principi generali di fruizione degli incentivi*", disciplina le condizioni che il datore di lavoro deve rispettare per poter beneficiare degli incentivi. Tale disciplina trova ovviamente attuazione anche con riferimento agli incentivi previsti dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs n. 150/2015 per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello. Sul punto, si rinvia a quanto chiarito con la circolare n. 109 del 10 luglio 2017.

In particolare, alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello che non rispettino le condizioni di cui al citato art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 si applicherà la misura della contribuzione prevista in via generale dall'art. 42, comma 6, del D.Lgs n. 81/2015, pari all'11,61% dell'imponibile previdenziale, come più diffusamente indicato al paragrafo 3.2.

[27] L'art. 4, comma 1, lett. n), numero 1, del D.Lgs 24 settembre 2016, n. 185, ha soppresso dalla rubrica dell'art. 32 del D.Lgs n. 150/2015 il riferimento al contratto di alta formazione e ricerca, coerentemente con il contenuto del comma 1 del medesimo art. 32, nel quale non è menzionato il contratto di alta formazione e ricerca.

[28] L'art. 1, comma 110, della legge di bilancio 2018 dispone altresì che le somme stanziare siano a valere "*[...] nell'ambito delle risorse di cui all'art. 68, comma 4, lett. a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 [...]*".

[29] Il messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017 deve quindi ritenersi superato nella parte in cui disponeva che "*stante il tenore letterale della disposizione di cui alla lettera b) ('aliquota contributiva del 10 per cento, di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento')*, il predetto regime contributivo ex art. 32, comma 1, del D.Lgs n. 150/2015 si applica a tutti i datori di lavoro a prescindere dal limite dimensionale. Conseguentemente, non è ammessa la riduzione contributiva prevista per le aziende che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove (ex art. 1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006)."

[30] Cfr. par. 2.1.

[31] Fatta salva, per le aziende che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'applicazione dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 (sul punto si rinvia alle circolari n. 22/2007 e n. 128/2012).

[32] Cfr. la circolare n. 128/2012, par. 8.

[33] Cfr. il par. 3.2., ultimo capoverso. Come noto, l'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011 ha riconosciuto per i contratti di apprendistato stipulati tra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2016, "*uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto*". Tale sgravio, in quanto regime speciale transitorio, ha trovato applicazione anche con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

[34] I cui effetti sono stati, peraltro, analizzati nell'ambito della circolare n. 137 del 12 dicembre 2012.

[35] Tale articolo dispone che "*l'aliquota contributiva [...] di finanziamento dell'ASpI non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti*".

[36] Anche in questo caso, si ricorda che, sulla base delle innovazioni introdotte con l'art. 1,



comma 773, della legge n. 296/2006, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.

[\[37\]](#) Cfr. la precedente nota 17.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.