Apprendistato – Circolare Inps n. 128/2012

8 Novembre 2012

L'Inps, con l'allegata circolare n. 128/12, ha diramato istruzioni operative in ordine al contratto di apprendistato, istituto disciplinato dal d.lgs. n. 167/11 e sul quale è intervenuta anche la legge di stabilità 2012 n. 183/2011, nonché la legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro.

Oltre a fornire una disamina della vigente legislazione sulla materia, per la quale si rinvia alla lettura della circolare e alle relative comunicazioni Ance, l'Inps affronta, in particolare, quanto riassunto di seguito per gli aspetti di natura contributiva.

Tutela previdenziale e assistenziale
In merito alle forme assicurative e al carico contributivo, il Testo Unico dell'apprendistato non modifica la normativa precedente che, fino al 31 dicembre 2012, rimane quella della legge Finanziaria 2007 (Legge n. 296/06, art. 1, comma 773) e del conseguente DM 28/3/2007.

Gli apprendisti, quindi, fino alla fine di quest'anno, rimangono tutelati dalle seguenti assicurazioni: IVS, malattia, maternità, assegno per il nucleo familiare, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Inail).

Per quanto attiene alle misure della contribuzione deve farsi riferimento alla circolare n. 22/2007 e al messaggio n. 25374/2007 dell'Inps.

Dal 1° gennaio 2013, a seguito della legge n. 92/2012, anche gli apprendisti saranno destinatari dell'ASpI (Assicurazione sociale per l'impiego) che andrà ad aggiungersi, così, alle assicurazioni suddette, e muterà anche il carico contributivo aziendale, che risentirà dell'aumento derivante dall'onere (1,61%) relativo alla nuova forma assicurativa.

Regime sanzionatorio
Nell'ipotesi di mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, la normativa prevede che il datore di lavoro sia tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Nel caso di violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), del T.U. – forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; presenza di un tutore o referente aziendale – è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa da 100 a 600 euro e da 300 a 1500 euro in caso di recidiva.

Apprendistato per lavoratori in mobilità – Adempimenti
Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, l'art. 7, comma 4, del Testo Unico prevede la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Tale fattispecie contrattuale si caratterizza, tra l'altro, perché le parti, in deroga alla disciplina generale, non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione e perché si prescinde dai requisiti di età del lavoratore.

Il regime contributivo applicabile è quello di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e, ove spettante, quello previsto dall'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

La contribuzione a carico del datore di lavoro sarà quindi pari, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione, al 10%; inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, potrà applicarsi il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.

L'Inps precisa che, per tali rapporti di lavoro – limitatamente al periodo di vigenza dell'agevolazione – l'aliquota complessiva da versare si attesterà in misura pari al 15,84% (10% + 5,84% a carico dell'apprendista). Al termine dei 18 mesi, la contribuzione datoriale sarà dovuta in misura piena; la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

L'Istituto precisa che, nel caso in cui il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia i requisiti previsti dalla disciplina a sostegno delle tre tipologie di apprendistato si applicherà di norma, la normale disciplina dell'apprendistato e il relativo regime contributivo; la particolare disciplina di cui all'articolo 7, comma 4, del T.U. e il regime contributivo di cui agli artt. 25, comma 9, e 8, comma 4, della legge n. 223/1991, se il datore di lavoro e il lavoratore abbiano inserito, espressamente e per iscritto, nel contratto la clausola con cui rinunciano alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione.

Nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, i quali non possiedano i requisiti di età previsti dalla disciplina dei tre tipi di apprendistato, l'esclusione del recesso al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale del contratto, a prescindere dalla sua esplicita menzione nel testo sottoscritto dalle parti.

I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono essere assunti in apprendistato anche dalle agenzie di somministrazione. In tal caso, le condizioni cui è subordinato il regime contributivo agevolato – previsto dagli artt. 25, comma 9, e 8, comma 4, della legge n. 223/1991 – devono ricorrere nei confronti dell'utilizzatore.

Ai fini dell'ammissione al regime agevolato, la circolare (punto 7.2) precisa, in particolare, che il datore di lavoro deve inviare all'Inps un'apposita dichiarazione di responsabilità, attestante le principali condizioni cui è subordinata la specifica agevolazione.

In attesa della predisposizione di un apposito modulo on-line da parte dell'Inps, il datore di lavoro, compresa l'agenzia di somministrazione, dovrà inoltrare la dichiarazione avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende e redigerla secondo lo schema di cui all'allegato 2 della circolare.

La dichiarazione dovrà essere corredata dall'autocertificazione del lavoratore, il cui modulo è disponibile sul sito dell'Inps nella sezione modulistica (moduli Autocert. SC67-407/90 o SC66 -223/91), nonché dalle copie dei documenti di riconoscimento del lavoratore e di chi ha sottoscritto la dichiarazione di responsabilità.

In caso di assunzione in apprendistato a scopo di somministrazione, la dichiarazione di responsabilità dovrà essere sottoscritta anche dall'utilizzatore (o da chi lo rappresenta).

Effettuate le necessarie verifiche, verrà quindi attribuita alla posizione contributiva interessata il Codice autorizzazione **5Q**, dandone comunicazione al richiedente.

Qualora ricorrano anche i presupposti per l'ammissione al contributo mensile previsto dall'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991, sarà attribuita alla posizione contributiva interessata anche il Codice autorizzazione 5T, dandone comunicazione al richiedente e allegando un prospetto con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo.

Una volta disponibile il modulo on-line, i codici autorizzazione 5Q e 5T saranno attribuiti automaticamente, secondo quanto previsto dalla circolare Inps n. 140/2011 ed i controlli saranno effettuati ex post.

Si evidenzia che l'importo dell'incentivo può essere fruito solo per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno.

Prosecuzione del rapporto di apprendistato – Beneficio contributivo
Nell'ipotesi di mantenimento in servizio dell'apprendista, il T.U. (art. 7, comma 9), prevede che il regime contributivo agevolato sia mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, successivo alla fine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti in apprendistato dalle liste di mobilità.

Modalità di compilazione del flusso UniEmens
All'interno delle denunce contributive mensili UniEmens, tutti i lavoratori in apprendistato continueranno ad essere identificati indicando nell'elemento "Qualifica1" il **codice 5,** avente il significato di "Apprendista".

A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2012, saranno modificati i codici "**TipoContribuzione**" relativi agli apprendisti, fino ad oggi identificati con i codici A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2; D0, D1, D2, e dovranno essere riportati, a seconda del regime contributivo, i nuovi codici indicati nella circolare (punto 7.1).

L'utilizzo dei nuovi codici comporterà la compilazione di un ulteriore elemento, denominato "**TipoApprendistato**", in cui andrà indicato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato:

APPA – Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
APPB – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
APPC – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016
Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22 della legge n. 183/2011 ha previsto un particolare incentivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 – 31/12/2016.

La norma stabilisce, in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

La misura incentivante trova applicazione con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006.

Restano, pertanto, esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 7, c. 4, d.lgs. n. 167/2011) nei confronti dei quali opera il regime contributivo di cui agli artt. 25, comma 9, e 8, comma 4, della legge n. 223/1991.

Inoltre, a decorrere dal periodo contributivo “gennaio 2013”, resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all’assicurazione sociale per l’impiego (ASpI).

Limiti all’applicazione dell’incentivo e aiuti “de minimis”
La concessione dello sgravio contributivo previsto dal citato articolo 22, secondo gli orientamenti del Ministero del lavoro, deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti “de minimis” di cui al Regolamento CE n. 1998/2006, secondo la quale per impresa deve intendersi ogni entità – indipendentemente dalla forma giuridica rivestita – che eserciti un’attività economica (sia quindi attività produttive di reddito di impresa che di reddito di lavoro autonomo).

Il Regolamento (CE) n. 1998/2006 stabilisce che l’importo complessivo degli aiuti “de minimis” concessi ad una medesima impresa (con eccezione di specifici settori) non deve superare i 200.000 euro nell’arco di un triennio.

Per usufruire dello sgravio contributivo, le imprese dovranno presentare all’Inps, avvalendosi esclusivamente della funzionalità “Contatti” del cassetto previdenziale aziende, apposita dichiarazione sugli aiuti “de minimis” (DPR n. 445/2000), secondo il modello di cui all’allegato 4 della circolare.

Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell’anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali, eccedenti i limiti complessivi degli aiuti “de minimis” oppure l’importo degli aiuti “de minimis” già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

Il totale dell’agevolazione non deve superare i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni. Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è quindi fruito dell’agevolazione, l’importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione “de minimis”.

Per la corretta fruizione dell’agevolazione, occorre:
– determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;
– calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti “de minimis”, di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l’agevolazione da attribuire.

Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull’utilizzo degli aiuti “de minimis” si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l’onere della dichiarazione.

Le posizioni contributive delle aziende che, a seguito della presentazione della dichiarazione sugli aiuti “de minimis”, possono accedere allo sgravio contributivo di cui alla legge n. 183/2011, saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione “4R”.

Criteri per il calcolo dei dipendenti
Per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) bisogna aver riguardo al momento di costituzione del rapporto di apprendistato che, in ogni caso, dovrà collocarsi nell’arco temporale sopra menzionato e alla struttura aziendale nel suo complesso.

Per le imprese di somministrazione di lavoro occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo l'organico dell'azienda "somministratrice".

Come già illustrato nella circolare Inps n. 22/2007, dal computo sono esclusi:
– gli apprendisti;
– i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex d.lgs. n. 276/2003;
– i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
– i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Si evidenzia che lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità.

Condizioni e durata
Oltre che alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" di cui al Regolamento CE n. 1998/2006, l'accesso allo sgravio contributivo è, altresì, subordinato al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

L'agevolazione opera per i primi tre anni di contratto e, quindi, dal trentasettesimo mese, perdurando il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.

Compilazione del flusso UniEmens
Per i lavoratori interessati allo sgravio, i datori di lavoro compileranno il flusso Uniemens sempre valorizzando, nell'elemento "Qualifica1" il **codice 5,** avente il significato di "Apprendista".

Per i primi tre anni di apprendistato, nell'elemento "TipoContribuzione" si dovranno invece riportare codici differenti, a seconda dell'anno di godimento dello sgravio, secondo quanto riportato al punto 8.6 della circolare.
L'utilizzo dei nuovi codici renderà necessaria la compilazione di un ulteriore elemento denominato "**TipoApprendistato**", in cui andrà valorizzato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato:
APPA – Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
APPB – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
APPC – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

8675-INPS_CIRCOLARE 128_2012.pdfApri