Apprendistato – Circolare Inail n. 27/2013

3 Giugno 2013

Si fa seguito alle precedenti comunicazioni sulla materia per informare che l'Inail ha diramato la circolare n. 27/2013, con la quale, oltre a fornire un quadro riepilogativo della disciplina generale dell'istituto contrattuale, così come delineata dal d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato), dalla legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012) e dalla legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, vengono dettate istruzioni operative in ordine al relativo regime contributivo e all'erogazione delle prestazioni di competenza.
Nel rinviare alla lettura della circolare per gli aspetti salienti della normativa in vigore, già analizzati dall'Ance anche a seguito dei chiarimenti del Ministero del lavoro e dell'Inps, si evidenzia, in particolare, quanto segue.
Per quanto attiene il **regime sanzionatorio**, il Testo Unico dell'apprendistato (art. 7) distingue i casi di:
– inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative;
– inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato.
Le violazioni legate all'inadempimento nell'erogazione della formazione sono di esclusiva competenza del personale ispettivo del Ministero del lavoro (la circolare n. 5/2013 ha declinato una casistica esemplificativa), al quale è, inoltre, attribuita la competenza ad adottare un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere, al fine di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto.
Pertanto, qualora il personale ispettivo Inail riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un tale inadempimento, è tenuto a segnalarlo alla Direzione territoriale del lavoro competente.
Riguardo, invece, alle violazioni per inosservanza dei principi, il T.U., nel prevedere l'irrogazione di nuove sanzioni amministrative, ha esteso il potere di contestazione a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza e, quindi, anche ai funzionari di vigilanza Inail.
In ordine all'**apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità**, volto a favorirne il reinserimento nel mercato del lavoro, il T.U. prevede l'applicazione del regime contributivo agevolato di cui agli artt. 25, comma 9, e 8, comma 4, della legge n. 223/91 (commi, peraltro, abrogati a decorrere dal 1° gennaio 2017).
In caso di assunzione di tali lavoratori con contratto di apprendistato, il Ministero del lavoro ha però dichiarato l'inapplicabilità ai premi Inail del regime agevolativo previsto dalla legge n. 223/1991.
A sostegno di tale soluzione, è stato chiarito che:
• l'art. 7, comma 4, del T.U. dell'apprendistato, fa riferimento al regime agevolativo degli artt. 8 e 25 della legge n. 223/91, la cui formulazione letterale prevede agevolazioni riferite ai contributi posti a carico del datore di lavoro, ma senza alcun riferimento ai premi Inail;
• l'art. 68 della legge n. 388/2000, quale norma di interpretazione autentica, impone di adottare tale soluzione, dato che, in caso contrario, si verrebbero a disciplinare in maniera difforme situazioni assimilabili, sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello soggettivo, con conseguente disparità di trattamento;
• il rinvio operato dall'art. 7, comma 4, del T.U., deve intendersi come riferito alla disposizione nel suo complessivo contenuto materiale, compresi i relativi interventi interpretativi succedutisi nel corso degli anni.
In riferimento al **regime contributivo**, il T.U. ribadisce che le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria applicabili agli apprendisti comprendono anche l'assicurazione contro gli infortuni

sul lavoro e le malattie professionali.
Il regime contributivo è quello disciplinato dalla legge finanziaria 2007 (art. 1, comma 773, legge n. 296/2006) e, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani nell'ambito di rapporti in essere e costituendi, è complessivamente rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.
Per effetto della ripartizione del contributo dovuto per gli apprendisti fra le gestioni previdenziali interessate (D.M. 28 marzo 2007), l'aliquota di competenza Inail è fissata nella misura dello 0,30%.
Il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'Inps che provvede poi a riversare all'Inail la quota di competenza.
Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota del 10% per i contratti di apprendistato è ridotta nelle seguenti misure:
• 8,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (il contributo, quindi, diventa pari all'1,5%);
• 7% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (il contributo diventa, pertanto, pari al 3%).
Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.
All'aliquota del datore di lavoro si aggiunge la quota dovuta dall'apprendista che, a seguito dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti (art. 1, comma 769, legge n. 296/2006), dal 1° gennaio 2007 è pari al 5,84%.
Dal 1° gennaio 2013, anche gli apprendisti sono destinatari dell'A.s.p.i. (Assicurazione sociale per l'impiego), forma di sostegno al reddito prevista in aggiunta alle altre assicurazioni a favore dei lavoratori.
Si rammenta che, al fine di incentivare l'occupazione dei giovani, secondo le previsioni della legge di stabilità 2012, per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% a favore dei datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto.
Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo, è confermata l'aliquota del 10% da applicare sino alla scadenza del rapporto di apprendistato.
Come già chiarito dall'Inps, lo sgravio potrà essere applicato solo nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti c.d. de minimis.
Per quanto concerne le **prestazioni assicurative**, l'Inail conferma, in caso di evento indennizzabile, la liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea sulla base della retribuzione effettiva.
La rendita diretta e la rendita a superstiti, invece, saranno calcolate sulla retribuzione prevista per la qualifica iniziale del lavoratore di età superiore ai diciotto anni non apprendista della stessa categoria e lavorazione cui gli apprendisti stessi o i minori sono addetti e, comunque, a retribuzione non inferiore a quella più bassa stabilita dal contratto collettivo di lavoro per prestatori d'opera di età superiore ai diciotto anni della stessa categoria e lavorazione.