

NOTIZIARIO N. 23 – 20 NOVEMBRE 2018

AFFARI GENERALI

 	INVITO: Mercoledì 28 novembre ore 15.30 – 17.30 Via Maestri del Lavoro, 42/F - Ravenna Seminario tecnico
--	--

pag. 3

CREDITO E FINANZA

 **ABI: nuovo accordo per il credito 2019.** pag. 4

- ◆ Cciao Ferrara: ancora aperto il bando a sostegno dei processi di crescita e competitività – scadenza 18 gennaio 2019. pag. 7
- ◆ Cciao Romagna: bando voucher digitali I4.0 bis per la concessione di contributi alle Pmi per attivazione interventi di digitalizzazione I4.0 anno 2018. pag. 9
- ◆ Legge Bilancio 2019: novità sugli incentivi per le imprese. pag.11
- ◆ Sabatini ter: stanziati nuovi fondi con la Legge di Bilancio 2019. pag.13

FORMAZIONE

sviluppo pmi

 **La fattura elettronica.** pag.14

- ◆ Formazione superiore: "Progettista di prodotti multimediali". pag.17

SINDACALE E PREVIDENZIALE

 **Contratto a termine e somministrazione di lavoro: circolare ministeriale sulle novità apportate dal cosiddetto Decreto «Dignità».** pag.19

 **Licenziamenti ingiustificati: dichiarato incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore – ancorato solo all'anzianità di servizio – previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (contratto a tutele crescenti).** pag.28

- ◆ Apprendistato: l'INPS riassume la normativa e il sistema contributivo. pag.31
- ◆ INAIL: rivalutazione del minimale e del massimale di rendita dall'1 luglio 2018. pag.58
- ◆ Tfr: indice di rivalutazione mese di ottobre 2018. pag.61



PRIVACY

Mercoledì 28 novembre ore 15.30 – 17.30

Via Maestri del Lavoro, 42/F - Ravenna

Seminario tecnico

- **Il Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati 679/2016:** principi generali, concetti fondamentali e come è cambiata la "privacy" in Italia dopo il D. Lgs. 101/2018.

Roberta Resta | Avvocato

- **Il mito del GDPR: cosa NON devo sentirmi dire dal consulente privacy.**

Massimo Mangolini | IT Specialist - Next Data Snc

- **Cybersecurity e "Internet delle Cose": i nostri sistemi sono davvero al sicuro?**

Nicola Conti | Data Protection Officer - Next Data Snc

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(si richiede cortesemente di inviare la presente scheda entro **martedì 27 novembre** alla mail ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____

Azienda _____ P. IVA _____

Indirizzo _____

Tel.: _____ Fax: _____ E-mail _____

ASSOCIATI CONFIMI

GRATUITO

NON ASSOCIATI

€ 50,00 + IVA a partecipante

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT50B 08542 13104 022000084600
Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito

www.confimiromagna.it/privacy-policy

si ringrazia



OGGETTO: ABI - NUOVO ACCORDO PER IL CREDITO 2019

ABI e Confimi Industria, unitamente alle altre associazioni imprenditoriali, hanno sottoscritto l'**Accordo per il Credito 2019**.

L'Accordo prevede **misure di sospensione e allungamento dei finanziamenti alle PMI**, alla luce del nuovo contesto di mercato e regolamentare.

Le misure di moratoria, a partire dal 2009, hanno consentito alle PMI di ottenere liquidità aggiuntiva per circa 25 miliardi di euro.

La sospensione del pagamento della quota capitale delle rate dei finanziamenti può essere chiesta per un anno e il tasso di interesse può essere aumentato, rispetto a quello previsto nel contratto originario, in funzione esclusivamente degli eventuali maggiori costi sostenuti dalla banca ai fini della realizzazione dell'operazione. In ogni caso, il nuovo tasso di interesse del finanziamento non può essere superiore a quello originario di 60 basis point.

La sospensione è applicabile ai finanziamenti a medio lungo termine, anche perfezionati tramite il rilascio di cambiali agrarie e alle operazioni di leasing. In questo secondo caso, la sospensione riguarda la quota capitale implicita dei canoni di leasing.

Per le operazioni di allungamento, è invece previsto che l'estensione della durata del finanziamento può arrivare fino al 100% della durata residua dell'ammortamento. Nell'Accordo è specificato che tale operazione deve determinare una riduzione della rata di ammortamento del finanziamento in misura apprezzabile rispetto a quella originaria.

Le banche possono applicare misure di maggior favore per le imprese rispetto a quelle previste nell'Accordo.

Il nuovo Accordo, che è applicabile ai finanziamenti in essere alla data di firma dello stesso, **entrerà in vigore dal 1° gennaio 2019**. Nel frattempo, le banche continueranno a realizzare le operazioni di sospensione e allungamento dei finanziamenti, secondo le regole dell'Accordo per il Credito 2015 al fine di garantire le misure di sostegno alle imprese senza soluzione di continuità.

Con il nuovo Accordo si rafforza la collaborazione tra banche e imprese, per svolgere un'azione comune per l'analisi e la definizione di posizioni condivise su iniziative normative e regolamentari di matrice europea e internazionale che impattano sull'accesso al credito per le imprese.

Viene costituito uno specifico tavolo di condivisione interassociativo sulla regolamentazione internazionale (CIRI).

In ambito nazionale, c'è inoltre la volontà di definire un documento comune sulle misure necessarie per sostenere lo sviluppo del finanziamento alle imprese, sul quale aprire eventualmente un confronto con i diversi soggetti interessati. Tra i temi principali, l'accordo individua in particolare la riforma del Fondo di garanzia per le PMI, lo sviluppo e la valorizzazione della rete delle garanzie private, l'ottimizzazione dell'impiego dei fondi strutturali.

Accordo per il Credito 2019 – Iniziativa “Imprese in Ripresa 2.0”**In cosa consiste la misura?**

La misura ha per oggetto:

- ✚ la sospensione, per un periodo massimo di 12 mesi, del rimborso della quota capitale dei finanziamenti, anche perfezionati tramite il rilascio di cambiali agrarie e nella forma tecnica del leasing. In questo secondo caso, la sospensione riguarda la quota capitale implicita dei canoni di leasing);

- ✚ L'allungamento della scadenza dei finanziamenti fino al massimo del 100% della durata residua del piano di ammortamento. L'Accordo prevede anche la possibilità di allungare i finanziamenti a breve termine e il credito agrario di conduzione per un periodo massimo pari rispettivamente a 270 giorni e 120 giorni.

Quali sono le imprese che possono chiedere la sospensione/allungamento dei finanziamenti?

- ✚ Le micro, piccole e medie imprese (PMI), operanti in Italia, appartenenti a tutti i settori. Secondo la definizione della comunità europea, sono PMI le imprese con meno di 250 dipendenti e con fatturato inferiore a 50 milioni di euro.

Quali sono i requisiti che deve avere l'impresa per ottenere la sospensione/allungamento del finanziamento?

- ✚ L'impresa, al momento della presentazione della domanda, deve essere in bonis, vale a dire che non ha posizioni debitorie classificate dalla banca finanziatrice come esposizioni non performing ripartite nelle categorie sofferenze, inadempienze probabili, esposizioni scadute e/o sconfinanti deteriorate. In particolare, non deve avere rate scadute (ossia non pagate o pagate solo parzialmente) da più di 90 giorni.
- ✚ L'impresa non ha già ottenuto la sospensione o l'allungamento dello stesso finanziamento nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Quando è possibile presentare la domanda?

- ✚ Le richieste possono essere presentate dalle imprese alle banche aderenti a partire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2020, in relazione a finanziamenti in essere al 15 novembre 2018. Fino al 31 dicembre 2018, le imprese potranno comunque continuare a presentare domande di sospensione/allungamento dei finanziamenti secondo le previsioni contenute nell'Accordo per il credito 2015; in questo caso, le domande potranno far riferimento esclusivamente a finanziamenti in essere al 31 marzo 2015.

Tempi e modalità di istruttoria della banca?

- ✚ La banca è tenuta a fornire una risposta di norma entro 30 giorni lavorativi dalla presentazione della domanda, completa delle informazioni eventualmente richieste.
- ✚ La banca valuta la concessione della misura in relazione alle singole domande e senza alcuna forma di automatismo, attenendosi al principio di sana e prudente gestione e nel rispetto delle proprie procedure.

A quali condizioni economiche sono realizzate le operazioni?

- ✚ Il tasso di interesse può essere aumentato dalla banca rispetto a quello originario in relazione agli eventuali maggiori oneri sostenuti da quest'ultima per la realizzazione dell'operazione.
- ✚ Per le sospensioni, l'eventuale incremento del tasso di interesse non potrà comunque superare i 60 punti base.

Dove è possibile trovare l'elenco delle banche aderenti all'Accordo?

- ✚ L'elenco delle banche aderenti all'accordo è pubblicato sul sito dell'Associazione Bancaria Italiana (www.abi.it). Sullo stesso sito è pubblicato anche il testo dell'accordo e le altre informazioni rilevanti.

Sospensione: come funziona

- ✚ Si riporta di seguito un esempio di applicazione della sospensione del pagamento della quota capitale di un finanziamento per 12 mesi.

*Esempio:**Importo del finanziamento: 100 mila euro**Durata del finanziamento: 10 anni**Tasso di interesse annuale: 3%**Frequenza delle rate: annuale**Quota capitale sospesa: sesta rata***Piano di ammortamento originario**

N. RATA	SALDO INIZIALE	IMPORTO RATA	QUOTA CAPITALE	QUOTA INTERESSI	DEBITO RESIDUO
1	€ 100.000	€ 11.723	€ 8.723	€ 3.000	€ 91.277
2	€ 91.277	€ 11.723	€ 8.985	€ 2.738	€ 82.292
3	€ 82.292	€ 11.723	€ 9.254	€ 2.469	€ 73.038
4	€ 73.038	€ 11.723	€ 9.532	€ 2.191	€ 63.506
5	€ 63.506	€ 11.723	€ 9.818	€ 1.905	€ 53.688
6	€ 53.688	€ 11.723	€ 10.112	€ 1.611	€ 43.576
7	€ 43.576	€ 11.723	€ 10.416	€ 1.307	€ 33.160
8	€ 33.160	€ 11.723	€ 10.728	€ 995	€ 22.432
9	€ 22.432	€ 11.723	€ 11.050	€ 673	€ 11.382
10	€ 11.382	€ 11.382	€ 11.040	€ 341	€ 0

La sospensione della quota capitale della rata determina la traslazione in avanti del piano di ammortamento per un periodo pari alla sospensione accordata.

La quota capitale sospesa dovrà essere rimborsata dall'impresa al termine del periodo di sospensione.

Gli interessi sul capitale sospeso sono corrisposti alle scadenze originarie.

Nell'esempio proposto, non è previsto un incremento del tasso di interesse.

Piano di ammortamento con la sospensione

N. RATA	SALDO INIZIALE	IMPORTO RATA	QUOTA CAPITALE	QUOTA INTERESSI	DEBITO RESIDUO
1	€ 100.000	€ 11.723	€ 8.723	€ 3.000	€ 91.277
2	€ 91.277	€ 11.723	€ 8.985	€ 2.738	€ 82.292
3	€ 82.292	€ 11.723	€ 9.254	€ 2.469	€ 73.038
4	€ 73.038	€ 11.723	€ 9.532	€ 2.191	€ 63.506
5	€ 63.506	€ 11.723	€ 9.818	€ 1.905	€ 53.688
6	€ 53.688	€ 1.611	€ 0	€ 1.611	€ 53.688
7	€ 53.688	€ 11.723	€ 10.112	€ 1.611	€ 43.576
8	€ 43.576	€ 11.723	€ 10.416	€ 1.307	€ 33.160
9	€ 33.160	€ 11.723	€ 10.728	€ 995	€ 22.432
10	€ 22.432	€ 11.723	€ 11.050	€ 673	€ 11.382
11	€ 11.382	€ 11.382	€ 11.040	€ 341	€ 0

OGGETTO: **CCIAA FERRARA – ANCORA APERTO IL BANDO A SOSTEGNO DEI PROCESSI DI CRESCITA E COMPETITIVITA' – SCADENZA 18 GENNAIO 2019**

OGGETTO	<p>Il bando prevede i seguenti ambiti di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • salvaguardia e consolidamento delle imprese esistenti; • avvio e sviluppo di nuove imprese.
DESTINATARI	<p>Per le Misure da 1 a 4 destinatarie sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le imprese con sede legale nella provincia di Ferrara; • le imprese con unità locale operativa nella provincia di Ferrara: in tale caso l'unità locale operativa dovrà risultare iscritta al REA da almeno 12 mesi al momento della presentazione della domanda e con esclusione di unità locali qualificate come magazzino o deposito, conformemente a quanto riportato nella visura camerale aggiornata. <p>Per la Misura 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possono presentare richiesta per ottenere il contributo aspiranti imprenditori o aspiranti imprese in forma societaria intenzionati ad avviare un'impresa localizzata nella provincia di Ferrara entro il 30 giugno 2019 e neo imprese già esistenti iscritte al Registro delle imprese presso la Camera di commercio di Ferrara a far data dall' 1 gennaio 2018.
MISURE	<p>Misura 1 Consolidamento, sviluppo e riposizionamento aziendale Misura 2 Occupazione e temporary manager Misura 3 Internazionalizzazione e supporto all'export Misura 4 Partecipazione Programmi UE e bandi POR e PSR Regione Emilia Romagna 2014-2020 Misura 5 Start up di impresa</p>
DOTAZIONE FINANZIARIA	<p>Le risorse stanziare dalla CCIAA di Ferrara ammontano a 400.000 euro. A questa cifra si aggiungono le risorse messe a disposizione dai diversi comuni ferraresi che aderiscono all'iniziativa.</p>
AGEVOLAZIONE	<p>MISURA 1: contributo del 40% fino ad 8000 euro per consolidamento, sviluppo e riposizionamento aziendale; MISURA 2: 40% fino a contributi fissati per assunzione di personale, sostegno alla valorizzazione del capitale umano e sostegno all'assunzione di personale ex novo in azienda; MISURA 3: 40% per internazionalizzazione e supporto all'export fino a 5000 euro; MISURA 4: 40% per partecipazione a programmi UE, Bandi POR Regione Emilia-Romagna 2014-2020 e PSR 2014-2020, fino a 3000 euro; MISURA 5: 4% per start up d'impresa, fino a 5000 euro.</p>

<i>PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA</i>	<p>Le domande possono essere inviate fino alle ore 24 del 18 gennaio 2019.</p> <p>La trasmissione delle domande di contributo potrà essere effettuata esclusivamente con PEC al seguente indirizzo di posta elettronica certificata della Camera di Commercio:</p> <p style="text-align: center;"><u>protocollo@fe.legalmail.camcom.it</u></p> <p>Il messaggio di posta elettronica dovrà contenere in allegato il modulo di domanda in formato immodificabile PDF, con <u>sottoscrizione digitale</u> del legale rappresentante del richiedente indicando quale oggetto del messaggio:</p> <p style="text-align: center;">"Bando multidisciplinare 2018 - 18MD-PROM"</p>
<i>INFO</i>	<p>L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: <u>trentini@confimromagna.it</u>) è a disposizione per fornire eventuali chiarimenti sull'applicazione del provvedimento e per assistere le aziende che volessero presentare la domanda.</p>

OGGETTO: CCIAA ROMAGNA – BANDO VOUCHER DIGITALI I4.0 BIS PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLE PMI PER ATTIVAZIONE INTERVENTI DI DIGITALIZZAZIONE I4.0 ANNO 2018

OGGETTO	<p>La CCIAA della Romagna (Forlì-Cesena e Rimini), aderendo a un progetto nazionale di sistema, ha istituito il “Punto Impresa Digitale” (PID), finalizzato alla promozione della diffusione della cultura e della pratica digitale nelle micro, piccole e medie imprese (MPMI), di tutti i settori economici attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> · l’alfabetizzazione digitale delle MPMI della circoscrizione territoriale camerale secondo il paradigma I.4.0; · l’innalzamento della consapevolezza delle imprese sulle soluzioni possibili offerte dal digitale e sui suoi benefici; · il sostegno economico al processo di trasformazione digitale delle imprese del territorio in chiave Impresa 4.0; · attività informativa e di orientamento verso strutture specializzate e altamente qualificate in grado di supportare le imprese nel processo di costruzione di un nuovo modello di business attraverso le tecnologie digitali abilitanti.
BENEFICIARI	<p>Possono beneficiare delle agevolazioni di cui al presente Bando, le microimprese, le piccole imprese e le medie imprese come definite all’Allegato I al Regolamento n. 651/2014 della Commissione europea, aventi sede legale e/o unità locali operative nella circoscrizione territoriale della Camera di Commercio della Romagna e in regola con il pagamento del diritto annuale.</p>
AGEVOLAZIONE	<ol style="list-style-type: none"> 1. I voucher avranno un importo massimo di € 20.000,00, oltre la premialità di cui all’ art. 13 del presente Bando, relativo al rating di legalità. 2. Il voucher consiste in un contributo a fondo perduto, fino a un massimo del 50% dei costi ammissibili, come da tabella seguente. <ul style="list-style-type: none"> • Investimento minimo: € 5.000; • Importo contributo massimo: € 20.000. 3. Il contributo sarà erogato a conclusione del progetto sulla base delle spese effettivamente sostenute, valutata la congruità con le spese presentate e ritenute ammissibili. 4. I voucher saranno erogati con l’applicazione della ritenuta d’acconto del 4% ai sensi dell’art. 28, comma 2, del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600.
SPESE AMMISSIBILI	<p>Sono ammissibili le spese:</p> <p>A) per servizi di consulenza/formazione per la realizzazione di interventi relativi a una o più tecnologie tra quelle previste all’Elenco 1 dell’art. 2 del Bando, nonché per eventuali interventi relativi all’utilizzo delle tecnologie indicate all’Elenco 2 dell’art. 2 (a condizione che siano collegate alle precedenti dell’Elenco 1) ed erogati dai fornitori descritti</p>

	<p>nell'art. 6 comma 1.</p> <p>B) per l'acquisto di beni e servizi, finalizzati all'implementazione delle tecnologie digitali indicate all'Elenco 1 dell'art. 2, nonché di quelle indicate all'Elenco 2 dell'art. 2 purché collegate alle precedenti dell'Elenco 1.</p>
<i>PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA</i>	<p>A pena di esclusione, le richieste di voucher devono essere trasmesse esclusivamente in modalità telematica, con firma digitale, attraverso lo sportello on line "Contributi alle imprese", all'interno del sistema Webtelemaco di Infocamere - Servizi e-gov fino <u>alle ore 21:00 del 30/11/2018</u>, salvo chiusura anticipata del bando per esaurimento dei fondi disponibili. Saranno automaticamente escluse le domande inviate prima e dopo tali termini. Non saranno considerate ammissibili altre modalità di trasmissione.</p>
<i>INFO</i>	<p>L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it) è a disposizione per fornire eventuali chiarimenti sull'applicazione del provvedimento e per assistere le aziende che volessero presentare la domanda.</p>

OGGETTO: LEGGE BILANCIO 2019 – NOVITA' SUGLI INCENTIVI PER LE IMPRESE

OGGETTO	<p>La legge di Bilancio 2019 ha introdotto delle novità per quanto riguarda le agevolazioni per le imprese.</p> <p>Novità che riguardano, tra l'altro, iper e super ammortamento e credito d'imposta R&S.</p>
IPERAMMORTAMENTO	<p>La disciplina dell'iperammortamento sarà modificata e prorogherà il periodo di ammissione dell'agevolazione apportando però delle modifiche importanti. Saranno ammessi gli investimenti da effettuare entro il 31 dicembre 2019 o, a condizione che entro tale data venga confermato l'ordine e pagato il 20% di acconto, entro il 31 dicembre 2020.</p> <p>La novità rispetto al passato è la fissazione di differenti scaglioni di agevolazione al crescere degli investimenti. In particolare, l'agevolazione avrà carattere decrescente: sarà pari al 250% per gli investimenti fino a 2,5 milioni di euro (invariata rispetto all'impianto attuale); sarà ridotta al 200% per gli investimenti fino a 10 milioni di euro e al 150% per gli investimenti fino a 20 milioni di euro.</p> <p>L'importo di 20 milioni di euro rappresenterà anche il limite entro il quale è possibile usufruire dell'agevolazione.</p> <p>Nell'ambito degli investimenti rientranti nell'iperammortamento, la legge di Bilancio 2019 confermerà anche la corrispondente agevolazione per gli investimenti in beni immateriali, senza modifiche rispetto all'attuale impostazione.</p>
SUPERAMMORTAMENTO	<p>Il disegno di legge di Bilancio 2019 segna la fine del super ammortamento. Pertanto, per i soggetti che desiderano sfruttare tale agevolazione, sarà necessario effettuare l'investimento entro il 31 dicembre 2018 o, nel caso in cui entro il 31 dicembre 2018 venga confermato l'ordine e pagato un acconto del 20%, entro il 30 giugno 2019.</p>

<p>CREDITO D'IMPOSTA R&S</p>	<p>Il disegno di legge di Bilancio 2019 introdurrà alcune modifiche, in particolare relativamente al dimezzamento della misura agevolativa dal 50 al 25 per cento.</p> <p>Pertanto, il credito d'imposta attribuito alle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano, nonché dal regime contabile adottato, che effettuano investimenti in attività di ricerca e sviluppo, scende al 25% delle spese sostenute in ricerca e sviluppo eccedenti la media dei medesimi investimenti realizzati nel triennio 2012-2014.</p> <p>Viene inserita, tuttavia, una deroga a tale riduzione, che riporta l'agevolazione al 50%. Sulla base della bozza di legge di Bilancio 2019 tale deroga opererà nell'ambito delle spese di personale subordinato e sulle spese di contratti di ricerca stipulati con università, enti di ricerca, start-up e PMI innovative, sulla parte eccedente la media del triennio 2012-2014 proporzionata alle tipologie di spese appena indicate nel periodo d'imposta agevolabile.</p> <p>Saranno finanziabili anche i costi per le materie prime utilizzate nell'attività di R&S. Contemporaneamente, viene dimezzato il limite massimo di credito d'imposta concedibile a ciascun beneficiario. A fronte del solito investimento minimo di 30 mila euro in ricerca e sviluppo, sarà possibile ottenere un credito d'imposta massimo di 10 milioni, non più 20 milioni come precedentemente previsto.</p> <p>Altra novità importante nell'ambito del credito d'imposta sulla R&S riguarda la subordinazione dell'utilizzo dell'agevolazione all'avvenuto adempimento dell'obbligo di certificazione sull'effettivo sostenimento delle spese ammissibili e la corrispondenza delle stesse alla documentazione contabile predisposta dall'impresa. Tale certificazione deve essere rilasciata dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti il quale, ovviamente, dovrà rispettare i principi d'indipendenza.</p> <p>Il documento permette, per le sole imprese non obbligate per legge alla revisione legale dei conti, di portare in aumento del credito d'imposta le spese del revisore legale fino ad un massimo di 5 mila euro. La modifica della disciplina, perseguita dalla bozza del disegno di legge di Bilancio, prevede infine che il beneficiario dell'agevolazione rediga e conservi una relazione tecnica che illustri le finalità, i contenuti e i risultati delle attività di ricerca e sviluppo svolte in ciascun periodo d'imposta.</p>
<p>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</p>	<p>Disegno di legge di Bilancio 2019.</p>
<p>INFO</p>	<p>L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimioromagna.it) è a disposizione per fornire ogni necessario chiarimento.</p>

OGGETTO: SABATINI TER – STANZIATI NUOVI FONDI CON LA LEGGE DI BILANCIO 2019

OGGETTO	<p>La legge di Bilancio 2019 stanZIA nuovi fondi per la Sabatini ter, evitando così lo stop dei finanziamenti.</p> <p>Sono infatti in via di esaurimento i fondi a disposizione per la concessione dei contributi da parte del Ministero dello Sviluppo Economico per l'abbattimento degli interessi su finanziamenti (bancari o in leasing), erogati da banche/società di <i>leasing</i> aderenti alla misura, per l'acquisto di attrezzature, impianti, beni strumentali ad uso produttivo e <i>hardware</i>, nonché <i>software</i> e tecnologie digitali.</p>
RISORSE STANZIATE	<p>In particolare, l'integrazione di spesa prevista dalla legge di Bilancio 2019 per la concessione dei contributi ammonta complessivamente a 480 milioni di euro, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 48 milioni di euro per l'anno 2019; - 96 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2020 al 2023; - 48 milioni di euro per l'anno 2024.
RISERVA INVESTIMENTI 4.0	<p>Agli investimenti Industria 4.0, che beneficiano del contributo maggiorato pari al 3,575% annuo, viene riservato il 30% delle risorse stanziato; quelle non utilizzate alla data del 30 settembre di ciascun anno rientreranno nella disponibilità della misura.</p>
OPERATIVITA'	<p>La legge di Bilancio 2019 non modifica il periodo di operatività del meccanismo agevolativo, che resterà attivo fino al termine della disponibilità dei fondi.</p> <p>Confermando la disposizione della legge di Bilancio 2018 (articolo 1, comma 40), viene infatti disposta la proroga del termine ultimo per la concessione dei finanziamenti da parte delle banche/società di leasing fino alla data dell'avvenuto esaurimento delle risorse disponibili e la conseguente chiusura dello sportello per la presentazione delle domande di agevolazione.</p>
PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	<p>La domanda in bollo, tranne nei casi di domande appartenenti ai settori agricoli e della pesca, deve essere compilata dall'impresa in formato elettronico utilizzando l'ultima versione del modulo resa disponibile nella sezione del Ministero dello Sviluppo Economico "Beni strumentali (Nuova Sabatini)".</p>
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	D.L. 69/2013.
NOSTRE INFORMATIVE PRECEDENTI	Confimi Romagna News n° 17 del 7 settembre 2018.
INFO	<p>L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it) è a disposizione per fornire ogni necessario chiarimento.</p>

DURATA

4 ore

DATE

27 Novembre 2018
dalle 9.00 alle 13.00

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Associati Confimi Romagna
€ 120,00+iva

Non associati Confimi Romagna
€ 144,00+iva

SEDE DI SVOLGIMENTO

Ravenna - Via Maestri del Lavoro, 42/F

INFO

Simona Facchini
sfacchini@sviluppopmi.com
Tel. 0544/280.280

LA FATTURA ELETTRONICA

OBIETTIVI

Scopo di questo corso è quello di fornire le fondamentali nozioni relative alla corretta comprensione del flusso operativo della fatturazione elettronica nelle operazioni B2B e B2C. Si andranno ad analizzare gli elementi che devono essere presenti per la corretta redazione e conseguente invio della fattura elettronica. L'obiettivo è quello di illustrare le modalità operative e concrete attraverso le quali si procede alla redazione del documento relativo al "ciclo attivo" dell'azienda (fattura di vendita) ed in quale modo l'azienda riesce ad entrare in possesso e registrare nella propria contabilità il "ciclo passivo" (fatture di acquisto).

CONTENUTI

DEFINIZIONE DI FATTURA

- Che cosa è una fattura e a cosa serve.
- Gli elementi da indicare in fattura.

L'OBBLIGO DI FATTURAZIONE ELETTRONICA

- Cosa è una fattura elettronica (FTE)
- Quali sono i soggetti obbligati e chi sono i soggetti esonerati dall'emissione della FTE
- Le operazioni soggette a fatturazione elettronica dal 01/07/2018.

LA GESTIONE DEL CICLO ATTIVO

- Date di emissione della fattura elettronica
- Invio della fattura elettronica
- Possibili esiti successivi all'invio della FTE
- Le note di variazione (Note di credito)

LA GESTIONE DEL CICLO PASSIVO

- Rapporto con i fornitori ed indicazione PEC o Codice Univoco.
- La preregistrazione dell'indirizzo telematico e gli eventuali rapporti con l'Intermediario delegato.
- Redazione della contabilità aziendale affidata a consulente esterno

RISPOSTA AD EVENTUALI QUESITI

DESTINATARI

Addetti e Responsabili amministrativi, Addetti alla fatturazione

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com o via fax allo: 0544/270.210

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel.Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e NomeData e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso Credito Cooperativo Ravennate e Imolese
(Codice IBAN: IT 62 D 08542 13104 037000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità:

art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com



FORMAZIONE SUPERIORE OFFERTA FORMATIVA 2018

PROGETTISTA DI PRODOTTI MULTIMEDIALI Cesena

Attestato rilasciato	Certificato di qualifica professionale di “Progettista di prodotti multimediali”
Contenuti del percorso	La sicurezza e la prevenzione sui luoghi di lavoro; Organizzazione aziendale; Inglese tecnico; Web writing; Web marketing; Progettazione ed elaborazione grafica; Costruzione di prodotti multimediali; Metodi e tecniche per la definizione del progetto di sviluppo di un E-Commerce; Metodi e tecniche per la realizzazione e sviluppo del prodotti di E-Commerce; Collaudo e convalida del sito di E-Commerce; La gestione dei dati secondo le nuove leggi di Privacy e della sicurezza informatica; Strategie di SEO e Visual Communication
Sede di svolgimento	Cesena, Via Cerchia di San Giorgio 145, 47521 Cesena (Fc) - presso Sviluppo PMI srl
Durata e periodo di svolgimento	300 ore, di cui 120 di stage gennaio 2019 – maggio 2019
Numero partecipanti	12
Destinatari e requisiti d’accesso	Persone disoccupate, residenti e/o domiciliate in Regione Emilia Romagna in possesso di un titolo di studio (Diploma/Laurea) in ambiti attinenti alla qualifica di riferimento (Diploma di Istituto Tecnico Tecnologico, Laurea informatica, Laurea in Ingegneria Informatica, Laurea in Scienze della Comunicazione ed equivalenti). È richiesta precedente esperienza lavorativa coerente ai contenuti del percorso, livello di inglese B2, conoscenza del pacchetto office e di navigazione internet, conoscenza dei principali linguaggi di programmazione informatica (Java, Visual Basic, Pascal), conoscenza degli strumenti di sviluppo di applicazioni mobile, conoscenza di base dei software più comuni (Photoshop, Illustrator) e di animazione (Flash).
Iscrizioni	Iscrizioni entro il 14/12/2018
Modalità di selezione	I requisiti oggettivi (titolo di studio, residenza ed esperienza lavorativa) saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione (CV). I requisiti di base (informatica, inglese e i principali linguaggi di programmazione informatica) e i requisiti tecnico – professionali (conoscenza degli strumenti di sviluppo di applicazioni mobile, conoscenza di base dei software più comuni e di animazione, saranno verificati tramite test specifici. Il superamento di questi test porterà alla fase di selezione, attraverso la quale verranno sondate anche le competenze trasversali mediante assessment di gruppo e colloquio individuale motivazionale.



Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)
Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	Confimi Industria Romagna; Artecò Surl; Sirius Spa; Sitech Sistemi Informatici Srl; Spring Italia Srl; Pullover Srl; Sporty Store Srl; La Berta Srl Soc. Agricola; Simatica Srl; Alpi Spa; Wedo Srl; Gamma Indirizzi Srl; Valvotubi Srl.
Contatti	Referente: Tiziana Coppi Pieri / Sofia Venturi Tel. 0544/280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito web: www.sviluppopmi.com
Riferimenti	Operazione Rif. PA 2018-10186/RER approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. 1194 del 23/07/2018 e cofinanziata con risorse del Fondo sociale europeo e della Regione Emilia-Romagna

OGGETTO: **CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
CIRCOLARE MINISTERIALE SULLE NOVITÀ APPORTATE DAL
COSIDDETTO DECRETO «DIGNITÀ»**

Il d.l. n. 87/2018 (recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*») - entrato in vigore il 14 luglio scorso e convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018, efficace dal 12 agosto 2018 - ha, tra l'altro, modificato sensibilmente le discipline del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine previste dal d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 17 e n. 16 del 2018).

Qui sotto, per «*decreto dignità*» si intenderà il d.l. n. 87/2018 nel testo modificato in occasione della sua conversione in legge.

Al fine di favorire l'uniforme applicazione del «*decreto dignità*», con l'acclusa circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 – pubblicata nello stesso giorno in cui è cessato il cd “periodo transitorio” tra la vecchia e la nuova disciplina in materia di proroghe e rinnovi ^(*) –, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fornito le «*prime indicazioni interpretative*», di cui riportiamo di seguito quelle ritenute più importanti.

Fatta eccezione per i contratti stipulati fino al 13 luglio 2018, nonché per quelli relativi ai rinnovi e alle proroghe effettuate dal 12 agosto al 31 ottobre 2018 (ossia durante il cd periodo transitorio) – a cui continua ad applicarsi la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015 nella sua formulazione “originaria” – , **dall'1 novembre 2018** trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte dal «*decreto dignità*», compresa, come sotto meglio precisato, quella che impone di **indicare le causali in caso di rinnovo (sempre e comunque) e di proroga (solamente in caso di superamento dei 12 mesi di durata complessiva del rapporto) del contratto a tempo determinato.**

La durata massima del contratto a termine è stata ridotta da 36 a 24 mesi; senonché, diversamente da quanto stabilito dalla normativa previgente, **il raggiungimento di tale nuovo (ridotto) limite massimo richiede, inderogabilmente, l'apposizione di una delle causali sotto indicate.**

Le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine purché di durata non superiore a 12 mesi (conteggiati considerando tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore): **il superamento di tale limite temporale** – sia per effetto di una o più proroghe, sia in caso di rapporto di durata iniziale superiore all'anno – **e il rinnovo di un contratto a termine sono possibili SOLO IN PRESENZA di una delle seguenti causali** (art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015):

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di violazione della disposizione che impone di indicare la causale - giova evidenziarlo -, il contratto si trasforma a tempo indeterminato (art. 21, comma 01, terzo periodo del d.lgs. 81/2015).

(*) Con “proroga” si intende il prolungamento della durata di un contratto a termine, senza soluzione di continuità rispetto a quello successivo. Il “rinnovo” è, invece, un contratto di lavoro tra parti che in precedenza hanno già avuto almeno un altro rapporto a termine.

Anche nelle ipotesi in cui non è obbligatorio farlo (ossia per i contratti a termine di durata non eccedente i 12 mesi), le causali vanno comunque inserite se il datore di lavoro intende fruire di benefici previsti da altre disposizioni legali (per es.: dello sgravio contributivo riconosciuto alle “*aziende con meno di venti dipendenti*” che assumono a tempo determinato per sostituire lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità; dell’esonero dal versamento del contributo addizionale dell’1,40% quando l’assunzione avviene per sostituire altri lavoratori).

Qualora nel contratto a termine sia stata indicata una causale, la proroga è consentita a condizione che la causale rimanga immutata: diversamente, si tratterebbe di un nuovo contratto a termine, ricadente nella disciplina del rinnovo.

I contratti e gli accordi collettivi sottoscritti nel vigore della precedente normativa – che prevedano il superamento dei limiti temporali massimi e/o quantitativi di ricorso ai contratti a termine – **mantengono la loro validità fino alla loro naturale scadenza.**

Non è più possibile ricavare da elementi esterni al contratto la data della sua scadenza, ferma restando la possibilità di desumere indirettamente il termine del rapporto in funzione della causale inserita nel contratto: a titolo esemplificativo, sarà possibile prevedere che il contratto della persona assunta per sostituire una lavoratrice assente per maternità cessi contestualmente al rientro della puerpera (data non conoscibile, con l’esattezza, *ex ante*), nel rispetto, comunque, del termine massimo di 24 mesi. Diversamente, non sarà più possibile legare la scadenza del contratto alla conclusione di una determinata commessa.

Il contributo addizionale a carico del datore di lavoro – pari all’1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali – è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo (non di proroga) del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato tra l’agenzia di somministrazione e il proprio dipendente soggiace alla stessa disciplina dettata in materia di contratto a termine, con le sole eccezioni rappresentate dagli articoli 21, comma 2 (intervallo tra due contratti a termine, cd “*stop and go*”), 23 (limite massimo di lavoratori a tempo determinato che possono essere assunti contemporaneamente da un datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza) del d.lgs. n. 81/2015. **Nessuna limitazione è stata invece introdotta per la somministrazione di lavoratori assunti dall’agenzia a tempo indeterminato: tali lavoratori, pertanto, potranno essere inviati in missione** sia a tempo indeterminato che **a termine senza obbligo di causale o limiti di durata**, rispettando il limite percentuale previsto dall’art. 31, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 (**).

A causa dell’applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato al rapporto di lavoro a termine sussistente tra l’agenzia e il lavoratore somministrato, quest’ultimo rapporto soggiace al limite di durata massima di 24 mesi.

In caso di somministrazione a termine (presso uno stesso utilizzatore) per un periodo superiore a 12 mesi (anche per effetto di una o più proroghe) o di rinnovo della missione (sempre presso lo stesso utilizzatore), nel contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il proprio dipendente dovrà essere indicata una motivazione riferita alle esigenze dell’utilizzatore.

L’obbligo di specificare la causale del ricorso alla somministrazione a termine **sussiste** non solo, come sopra indicato, in caso di rinnovo della missione e quando la sua durata ecceda, anche per effetto di proroghe, i 12 mesi presso uno stesso utilizzatore, ma **anche nel caso in cui quest’ultimo avesse precedentemente assunto con contratto a tempo determinato il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, e viceversa.** Per il ministero del Lavoro, infatti:

(**) “Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall’utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato” (art. 31, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015).

- *“in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede **sempre l’indicazione delle motivazioni** in quanto tale **fattispecie è assimilabile ad un rinnovo**;*
- *in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, **specificando una delle condizioni** indicate all’articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;*
- *in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l’utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi **indicando la relativa motivazione**”.*

Sostanzialmente, la causale va sempre apposta in caso di: (1) assunzione a tempo determinato di un lavoratore precedentemente inviato in missione a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro; (2) somministrazione a tempo determinato di un lavoratore precedentemente assunto con contratto a termine dal medesimo utilizzatore.

Fermo restando il limite (modificabile dalla contrattazione collettiva, anche aziendale) massimo di ricorso ai contratti a tempo determinato, pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all’1 gennaio dell’anno di assunzione, **il numero di lavoratori assunti con contratto a termine e dei somministrati a tempo determinato non può eccedere (salva diversa previsione della contrattazione collettiva, anche aziendale), complessivamente, il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore. Questo nuovo limite trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine/missione a tempo determinato avvenuta dal 12 agosto 2018.**



Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, con l’obiettivo di favorire l’uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell’Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall’articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015).

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un’assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria.

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l’esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall’articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

1

La cd. "causale" è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Con l'occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo).

Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla *"verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto"*, nonché alla *"genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."*

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

E' pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

In proposito si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "*direttamente o indirettamente*" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

1.4. Contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo aggiuntivo cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.

La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo aggiuntivo sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

2. Somministrazione di lavoro

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

3

2.1. Periodo massimo di occupazione

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015).

In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale.

Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

2.2. Condizioni

Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-ter, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore.

Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;

4

- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

2.3. Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore.

Il novellato comma 2 stabilisce che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018. Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, pertanto, non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

OGGETTO: **LICENZIAMENTI INGIUSTIFICATI**
DICHIARATO INCOSTITUZIONALE IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE
DELL'INDENNITÀ RISARCITORIA SPETTANTE AL LAVORATORE –
ANCORATO SOLO ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO – PREVISTO DAL D.LGS.
N. 23/2015 (CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI)

È incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato - ancorato solo all'anzianità di servizio - previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015) e confermato dal d.l. 12/07/18, n. 87 (cosiddetto "decreto dignità", in vigore dal 14 luglio scorso e convertito, con modificazioni, dalla legge 09/08/18 n. 96), recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 17 del 2018).

È quanto deciso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 194/2018, depositata l'8 novembre scorso e pubblicata sulla "Gazzetta Ufficiale" (Serie Speciale) n. 45 del 14 novembre 2018.

Per la Corte Costituzionale, il meccanismo di quantificazione – un "importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio" – rende l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione "forfetizzata e standardizzata" del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, **il giudice, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo** (4, ora – dopo l'entrata in vigore del citato d.l. n. 87/2018 - **6 mensilità**) e **massimo** (24, ora - dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 87/2018 - **36 mensilità**), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, **dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio** – criterio che ispira il disegno riformatore del 2015 –, **ma anche degli altri criteri "desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)"**.

In particolare, la Suprema Corte ha dichiarato incostituzionale l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 – che, in attuazione della legge delega n. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), ha disciplinato il "contratto a tutele crescenti" – sia nel testo originario sia in quello modificato dal d.l. n. 87/2018, che si è "limitato" a innalzare la misura minima e massima dell'indennità.

Per la Corte Costituzionale:

- la disposizione censurata contrasta anzitutto con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse. Secondo la sentenza, l'esperienza mostra che il pregiudizio prodotto dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori – l'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è solo uno dei tanti – e che questa pluralità è stata sempre valorizzata dal legislatore. La tutela risarcitoria prevista dalla disposizione denunciata si discosta, però, da questa impostazione perché ancora l'indennità all'unico parametro dell'anzianità di servizio. Così facendo, finisce col prevedere una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, venendo meno all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, anch'essa imposta dal principio di eguaglianza;
- il menzionato art. 3 contrasta anche con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente;

- la rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio mostra la sua incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, come nel giudizio principale. In tali casi, appare ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa sempre ovviare la previsione della misura minima dell'indennità di 4 (e, ora, di 6) mensilità. Pertanto, l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 non realizza un equilibrato componimento degli interessi in gioco: la libertà di organizzazione dell'impresa da un lato e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato dall'altro;
- dall'irragionevolezza dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 discende anche il vulnus recato agli articoli 4, primo comma, e 35, primo comma, della Costituzione. La Corte afferma: "Il forte coinvolgimento della persona umana (...) qualifica il diritto al lavoro come diritto fondamentale, cui il legislatore deve guardare per apprestare specifiche tutele";
- la disposizione censurata viola, infine, gli articoli 76 e 117, primo comma, della Costituzione, in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, secondo cui, per assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, le parti contraenti si impegnano a riconoscere "il diritto dei lavoratori, licenziati senza un valido motivo, a un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione".

Giova evidenziare la rilevanza delle conseguenze - per i datori di lavoro, le lavoratrici, i lavoratori, le persone in cerca di occupazione etc. - che avrà, "nella pratica", la decisione della Corte Costituzionale.

A dimostrazione di ciò (se ce ne fosse bisogno...) si informa che prima ancora della pubblicazione ufficiale della sentenza n. 194/2018 - avvenuta il 9 novembre 2018, ma anticipata dalla Corte Costituzionale con (la sola) decisione il precedente 26 settembre -, il Tribunale di Bari (anticipando di fatto il deposito della pronuncia), l'11 ottobre scorso, rilevata l'illegittimità del licenziamento - il lavoratore/attore era stato alle dipendenze della convenuta dall'1 aprile 2016 al 15 dicembre 2017, quindi per poco meno di 21 mesi -, nel quantificare la sanzione a carico del datore di lavoro, ha riconosciuto un indennizzo di 12 mensilità di retribuzione, nonostante l'anzianità del lavoratore (inferiore a 2 anni).

Senza la sentenza della Corte Costituzionale il lavoratore avrebbe invece avuto diritto "soltanto" a 4 mensilità - non a 6, perché il licenziamento di cui si tratta era stata intimato prima del 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del cosiddetto "decreto dignità".

Infine, tenuto conto dell'incisività dei contenuti e del valore dell'autore - da decenni tra i più importanti studiosi del diritto del lavoro in Italia e, tra l'altro, cattedratico all'Università Statale di Milano dal 1991 -, si ritiene utile riportare qui sotto l'articolo del Prof. Pietro Ichino, estratto dal suo portale istituzionale, scritto per commentare a caldo la motivazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018.

«LICENZIAMENTI: QUANDO LA CONSULTA PECCA DI PROVINCIALISMO»

«La sentenza costituzionale sui licenziamenti ignora il confronto con il diritto costituzionale degli altri Paesi UE, segnando una inversione di tendenza nel processo di armonizzazione del nostro diritto del lavoro rispetto ai nostri partner – Resta però confermato il superamento del regime di *job property* basato sul vecchio articolo 18».

Tratto dal sito www.pietroichino.it

«Su una questione sostanzialmente identica a quella decisa dalla Corte costituzionale italiana con la sentenza n. 194/2018, nel 2015 il Conseil Constitutionnel, che è la Corte costituzionale francese, si è pronunciato in modo opposto: cioè ha riconosciuto come pienamente ragionevole e compatibile con i

principi di uguaglianza e di protezione del lavoro la nuova legge francese che stabilisce i parametri per l'indennizzo collegandoli all'anzianità di servizio della persona licenziata (la legge francese li collegava anche alle dimensioni dell'impresa, ma il Conseil Constitutionnel ha ritenuto questa parte della norma – e solo questa – incompatibile con il principio di parità di trattamento fra i lavoratori). Credo che tra le due Corti quella che ha visto giusto sia quella francese. Sta di fatto che la sentenza della nostra, combinata con la correzione legislativa apportata nell'estate scorsa alla nuova disciplina, ha l'effetto di tornare ad allontanare l'ordinamento italiano rispetto agli ordinamenti dei nostri partner europei.

La riforma della materia dei licenziamenti avviata nel 2012 e completata nel 2015 si era proposta di allineare l'ordinamento italiano a quello degli altri Paesi europei, dove, nel caso in cui il giudice ravvisi un difetto del motivo del licenziamento, è sempre previsto un indennizzo, e con limiti massimi per lo più inferiori rispetto al nostro: in Germania 18 mensilità, in Francia 20, in Gran Bretagna al di sotto delle 12 mensilità; solo in Spagna è previsto un tetto massimo di 24 mensilità, ma con un minimo pari a 1 mensilità: una per ogni anno di anzianità in azienda. Dunque la riforma italiana del 2015, fissando un minimo di 4 e un massimo di 24, restava – diciamo così – al *top* della severità rispetto agli standard europei. Ora, poi, che il nuovo Governo ha aumentato il limite minimo a 6 e il massimo a 36, eravamo tornati a essere decisamente fuori-standard rispetto al resto d'Europa. Ebbene, la sentenza della Corte accentua l'anomalia, allargando notevolmente la discrezionalità del giudice nella determinazione dell'entità dell'indennizzo.

La nostra Corte costituzionale non si chiede come possa sostenersi che in Italia sia incompatibile con i principi di uguaglianza e di protezione del lavoro una norma in tutto e per tutto analoga a quella che si applica pacificamente da decenni in altri Paesi dell'Unione Europea. Né ritiene di doversi confrontare con giudizi di costituzionalità opposti, come quello espresso da una corte omologa, qual è il Conseil constitutionnel francese.

In Italia nei decenni passati si era registrato, in materia di licenziamenti, un tasso di contenzioso giudiziale nettamente superiore rispetto a quello degli altri maggiori Paesi europei; ma questo divario si era drasticamente ridotto, a seguito delle riforme del 2012 e del 2015. Ora è presumibile che esso andrà di nuovo allargandosi: a beneficio non della generalità dei lavoratori, ma degli avvocati giuslavoristi.

Colpisce, infine, che la Corte costituzionale ragioni sulla costituzionalità di una disciplina dei licenziamenti, e in particolare della congruità dell'indennizzo da essa previsto, ignorando del tutto il livello del sostegno economico e dei servizi di assistenza nel mercato del lavoro offerti al lavoratore licenziato; o comunque omettendo di attribuirgli alcun rilievo nella valutazione circa la ragionevolezza dell'indennizzo previsto dalla legge. Così implicitamente sancendo l'irrilevanza di questo dato per la determinazione del costo sociale del licenziamento.

La sola nota positiva, in questa sentenza, è che essa ribadisce esplicitamente la piena compatibilità con la Costituzione italiana, in materia di apparato sanzionatorio contro il licenziamento ritenuto dal giudice ingiustificato, della scelta del legislatore ordinario, compiuta parzialmente con la riforma del 2012 e completata nel 2015, della sanzione indennitaria invece che di quella reintegratoria; resta dunque confermata la fine dell'anomalia italiana, nel panorama internazionale, costituita dal nostro vecchio regime di *job property*, fondato sull'articolo 18 nella sua prima edizione 1970. Di questi tempi, non è poco.»

OGGETTO: **APPRENDISTATO – L’INPS RIASSUME LA NORMATIVA E IL SISTEMA CONTRIBUTIVO**

Con l’acclusa circolare n. 108 del 14 novembre scorso, l’INPS ha fornito un quadro riassuntivo della disciplina del contratto di apprendistato di cui agli artt. da 41 a 47 del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS 15/2015) e, allo scopo di favorire il corretto assolvimento dei corrispondenti obblighi, ne ha riepilogato il sistema contributivo; con l’occasione, inoltre, l’Istituto di previdenza ha corretto quanto in precedenza aveva indicato – rispettivamente con i messaggi 2499 e 2243 del 2017 – circa il rapporto “di primo livello”^(*) e l’assunzione, con contratto professionalizzante e senza limiti di età, dei beneficiari dell’indennità di mobilità (CONFIMI RAVENNA NEWS 18 e 12 del 2013; API INDUSTRIA NOTIZIE 3 e 20 del 2012, 19 e 21 del 2011).

^(*) “Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore” (d.lgs. n. 81/2015, art. 43).



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^[12].

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^[13], 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) ^[14].

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^[15];
- 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^[16].

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 (NASpl);
- 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 (NASpl);
- 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
Totale	10,00

All'aliquota contributiva così determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, deve aggiungersi l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), 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
Totale	1,50	3,00	10,00

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 (NASpl), 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 (NASpl), 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 fruiscono 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.

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

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.

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1° -12° mese	13° -24° mese	oltre il 24° mese
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
Totale	1,50₄₅	3,00	5,00

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 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^[34], 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^[35], 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/ClGS 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
Y1	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)
Y2	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)
N1	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)
N2	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 "M0" (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
J3	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)
J5	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).
K3	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)
K5	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
Z0(zero)	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)
Z1	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)
Z2	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-)
W0 (zero)	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)
W1	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)
W2	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) ("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"), 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'ASpl 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.

OGGETTO: INAIL - RIVALUTAZIONE DEL MINIMALE E DEL MASSIMALE DI RENDITA DALL'1 LUGLIO 2018

Con la circolare 42 del 13 novembre 2018, l'INAIL ha:

A) comunicato che il d.m. 19/07/18 – pubblicato il 23 agosto scorso nella sezione “Pubblicità legale” del sito internet del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – ha, con decorrenza 1 luglio 2018:

- 1) stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure, rispettivamente, di € 16.373,70 e di € 30.408,30;
- 2) aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo del premio assicurativo che variano secondo la rivalutazione delle rendite erogate dall'Istituto, riportati nella circolare 20/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 12/2018);

B) diramato quanto sotto riportato:

Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita:

- detenuti e internati;
- allievi dei corsi di istruzione professionale;
- lavoratori in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- lavoratori in tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale.

Dall'1 luglio 2018		
Retribuzione convenzionale	giornaliera	euro 54,58 ^[*]
	mensile	euro 1.364,48
^[*] per arrotondamento del valore di euro 54,579		

Familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c.

Dall'1 luglio 2018		
Retribuzione convenzionale	giornaliera	euro 54,81 ^[*]
	mensile	euro 1.370,16
^[*] per arrotondamento del valore di euro 54,8063		

Lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali di cui alla legge n. 84/1994

Dall'1 luglio 2018	
Retribuzione convenzionale giornaliera x 12 gg. mensili	euro 1.220,88 (euro 101,74 x 12)

Lavoratori dell'area dirigenziale senza contratto part-time

Dall'1 luglio 2018		
Retribuzione convenzionale	giornaliera	euro 101,36 ^[*]
	mensile	euro 2.534,03
^[*] per arrotondamento del valore di euro 101,361		

Lavoratori dell'area dirigenziale con contratto part-time

Dall'1 luglio 2018	
Retribuzione convenzionale oraria	euro 12,67 ^[*]
^[*] euro 101,36 : 8	

Retribuzione di ragguglio

Dall'1 luglio 2018		
Retribuzione convenzionale	giornaliera	euro 54,58*
	mensile	euro 1.364,48
^[*] per arrotondamento del valore di euro 54,579		

Compensi effettivi per i lavoratori parasubordinati

Dall'1 luglio 2018	
Minimo e massimo mensile	euro 1.364,48 euro 2.534,03

Retribuzione effettiva annua per gli sportivi professionisti dipendenti

Dall'1 luglio 2018	
Minimo e massimo annuale	euro 16.373,70 euro 30.408,30

Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro.

Dall'1 luglio 2018, la misura del premio annuale a persona aumenta proporzionalmente a euro 2,62 e, quindi, considerando che il periodo assicurativo inizia l'1 novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, l'importo dovuto per la regolazione dell'anno scolastico 2017/2018 risulta uguale a euro 2,60 (calcolato sommando 8/12 di euro 2,59 e 4/12 di euro 2,62).

Pertanto, in ordine al periodo gennaio - ottobre 2018, va applicata una integrazione di euro 0,01 rispetto al premio di euro 2,59 già richiesto, di cui si terrà conto nella regolazione dei premi per il suddetto periodo.

Si riassumono gli importi da applicare per la regolazione del premio 2017/2018 e per l'anticipo del premio 2018/2019:

Alunni e studenti di scuole o istituti non statali	premio annuale a persona	Anno scolastico 2017/2018 regolazione	Anno scolastico 2018/2019 anticipo
		euro 2,60	euro 2,62

Allievi dei corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale regionali curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari (Allievi IeFP).

L'importo del premio speciale annuale è posto a carico delle istituzioni formative e degli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni.

Detto premio speciale è fissato con riferimento alla retribuzione convenzionale giornaliera pari al minimale di rendita vigente alla data di inizio dell'anno formativo ed è aggiornato automaticamente in relazione alle variazioni apportate all'importo giornaliero di detto minimale.

Anno formativo 2018/2019	
Retribuzione minima giornaliera	euro 54,58
Premio speciale unitario annuale	euro 58,95

Il soprariportato premio speciale annuale non tiene conto dei maggiori rischi lavorativi legati all'attività formativa svolta negli ambienti di lavoro, il cui onere, posto a carico del bilancio dello Stato, è determinato prendendo a riferimento la medesima retribuzione giornaliera utilizzata per calcolare il premio speciale unitario ed è aggiornato automaticamente, nel rispetto del limite di 5 milioni di euro di spesa annui, in relazione alle variazioni apportate alla stessa.

Ne consegue che la misura dell'onere aggiuntivo posto a carico del bilancio dello Stato pari a euro 45, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 12 febbraio 2016, è rideterminata in euro 45,60 a decorrere dall'1 settembre 2018, data di inizio dell'anno formativo 2018/2019.

OGGETTO: **TFR - INDICE DI RIVALUTAZIONE DI OTTOBRE 2018**

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **ottobre 2018** pari a **102,4** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 ottobre 2018** al **14 novembre 2018** la percentuale di *rivalutazione* da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **2,214392%**.

L'indice dei prezzi al consumo relativo novembre 2018 sarà reso noto dall'Istat dopo il 14 dicembre p.v.