

Chiarimenti Inps

L'apprendistato degli "over 29": regime contributivo

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Dopo quasi due anni dall'entrata in vigore della norma, l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 che consente la instaurazione dell'apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per una qualificazione o riqualificazione professionale, oltre che per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e percettori della relativa indennità (ma dal 1° gennaio 2017 non è più possibile aggiungere nuovi iscritti), anche per i titolari di un trattamento di disoccupazione è, finalmente, fruibile: i chiarimenti che consentono alle varie sedi territoriali dell'Inps di rispondere positivamente ai quesiti sempre più pressanti, sono contenuti nel messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017.

La disamina dell'Istituto è abbastanza completa pur se omette, come vedremo più avanti, di dettare disposizioni operative per il recupero della maggior contribuzione da parte di quegli utenti (probabilmente, non numerosi) che hanno attivato, nel rispetto della legge, l'apprendistato professionalizzante pagando la contribuzione piena. L'Inps "parte da lontano". Prima ha ricordato i chiarimenti forniti in relazione alla previsione del vecchio art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011, ora abrogato, (circ. n. 128/2012) ove si parlava della possibilità di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità (tipologia, per la verità, poco usata, in quanto i datori preferivano, da subito, per una serie di motivi, ricorrere al contratto a termine e, poi, eventualmente, all'assunzione a tempo indeterminato) ed ove la norma non faceva alcuna distinzione tra le tre tipologie dell'apprendistato, pur essendo, quella professionalizzante, sostanzialmente l'unica praticata, e, poi, è entrata nel merito delle due ipotesi distinte richiamate nell'art. 47, comma 4.

Ma, andiamo con ordine.

Lavoratori in mobilità

Il messaggio n. 2243/2017 rimarca che per gli apprendisti iscritti nelle liste di mobilità e fruitori della indennità, l'aliquota contributiva (essendo il riferimento all'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991 un mero richiamo) è, per i primi diciotto mesi, pari al 10% e che, quindi, nelle aziende che occupano fino a nove dipendenti non trova applicazione l'aliquota contributiva ridotta prevista dalla legge n. 296/2006 all'art. 1, comma 773, mentre, al contempo, non si applica l'aliquota contributiva per il finanziamento della NA-SPI (art. 2, comma 37, legge n. 92/2012). Di conseguenza, non si può, assolutamente, parlare di "applicazione di norma abrogata", ma di un semplice rinvio ai contenuti. Il ragionamento seguito appare in linea con altre interpretazioni che, su argomenti diversi, è già stato seguito, ad esempio, dal Ministero del lavoro quando ha affermato, con riferimento al lavoro intermittente ed alle c.d. "attività tabellate" dal R.D. n. 2657/1923, che esso avviene *ratione materiae* (tra l'altro, la norma richiamata non esiste più nel nostro ordinamento).

Da quanto appena detto per l'agevolazione contributiva al 10% dei lavoratori in mobilità ne consegue che, a partire dal 19° mese, la contribuzione a carico del datore di lavoro è piena.

Il carico contributivo dell'apprendista, per tutto il periodo di formazione (tre anni che possono giungere fino a cinque nelle qualifiche che fanno riferimento al settore artigiano), è pari al 5,84%. In caso di "consolidamento" del rapporto al termine del periodo di apprendistato non è prevista alcuna agevolazione contributiva per i dodici mesi successivi, come affermato, chiaramente, dall'art. 47, comma 7.

L'assunzione con rapporto di apprendistato è, come ben si sa, di natura subordinata a tempo indeterminato: di conseguenza, ricorda l'Istituto, il

Approfondimenti

datore può fruire del 50% della indennità di mobilità non ancora goduta dall'interessato.

Il messaggio Inps si sofferma, poi, su un punto importante: se il lavoratore è assunto da un'impresa rientrante nel campo di applicazione delle integrazioni salariali previste dal D.Lgs. n. 148/2015 è dovuta la contribuzione ulteriore come previsto dall'art. 2 e come ricordato nel messaggio n. 24/2016, paragrafo 3. Ugualmente se il datore di lavoro è soggetto alla disciplina dei Fondi di solidarietà la cui disciplina si trova sempre nel D.Lgs. n. 148/2015, è tenuto a versare la contribuzione di finanziamento (msg. n. 3112/2016).

Tutto ciò che, sia pure succintamente, è stato appena riportato riguarda sia le assunzioni con l'apprendistato professionalizzante effettuate entro il 31 dicembre 2016 che quelle avvenute a partire dal giorno successivo, pur se le norme di riferimento (articoli 8, commi 2 e 4, 25, comma 9, legge n. 223/1991) sono state abrogate.

Una breve considerazione è, a ad avviso di chi scrive, dovuta a margine di questi chiarimenti amministrativi: se gli stessi fossero giunti prima e, comunque, a cavallo tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017, molti datori, in assenza degli incentivi legati alla assunzione dei lavoratori in mobilità, sarebbero, probabilmente, ricorsi a tale tipologia contrattuale avendo ricevuto assicurazioni amministrative fino ad oggi mancanti: in questo momento (siamo all'inizio di giugno 2017) l'apprendistato per i lavoratori che fruiscono della indennità di mobilità mostra meno "appeal" anche perché quest'ultima sta finendo ed i datori di lavoro sono meno attratti potendo "incassare" il 50% della stessa per un periodo inferiore.

Fruitori di un trattamento di disoccupazione

Esaurito questo argomento, il messaggio n. 2243/2017 si sofferma sulla parte più attesa, perché, potenzialmente, destinata ad una platea più grande (anche nell'ottica della ricollocazione che, prevista dall'art. 17, D.Lgs. n. 22/2015, sta muovendo i primi passi); essa è quella dei lavoratori titolari di un trattamento di disoccupazione, a prescindere dall'età anagrafica, comunque superiore a 29 anni e 364 giorni, limite massimo

per instaurare un normale contratto di apprendistato professionalizzante *ex art. 44*.

Si è appena fatto cenno alla ricollocazione dei lavoratori disoccupati ove, legittimamente, l'assunzione degli "over 29" fruitori del trattamento di disoccupazione rappresenta la *conditio sine qua non*, ma, per effetto di quanto previsto dal D.D. del Ministero del lavoro n. 367 del 16 novembre 2016 l'assunzione, con le agevolazioni contributive riferite ai soli primi dodici mesi è possibile, alle condizioni ivi previste, declinate dalla circolare Inps n. 41 del 1° marzo 2016, con il c.d. "Bonus Sud" nelle otto Regioni "meno sviluppate" o "in transizione". La circolare n. 41 non ne parla espressamente, limitando il discorso ai soli giovani di età compresa tra i 18 ed il 29 anni ma, dopo i chiarimenti intervenuti con il messaggio n. 2243/2017 sembra difficile escludere gli "over 29".

Detto questo, occorre individuare, nel concreto, i soggetti titolati.

Essi sono i fruitori di NASpI, di ASpI o mini ASpI, di indennità di disoccupazione edile, di Dis-coll che è l'indennità prevista per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, divenuta strutturale per effetto della legge sul lavoro autonomo (art. 7 che ha aggiunto, all'art. 25, D.Lgs. n. 22/2015, alcuni commi specifici comprendendo, tra gli altri destinatari, anche gli assegnisti ed i dottorandi di ricerca). La dizione adottata dal legislatore fa sì che tra i destinatari possano rientrare anche i lavoratori che, al momento dell'assunzione, hanno soltanto presentato la richiesta, avendo diritto all'indennità, ma non abbiano ancora iniziato a percepirla.

Il quadro normativo relativo alla contribuzione appare leggermente diverso da quello dei lavoratori percettori dell'indennità di mobilità, in quanto l'Istituto applica le riduzioni contributive tipiche dell'apprendistato, rapportate ai limiti dimensionali del datore. Ciò significa che:

a) durante il periodo formativo che non può superare il limite dei tre anni, fatta salva l'ipotesi che fa riferimento alle qualifiche dell'artigianato ove la durata può essere quinquennale, l'aliquota contributiva è pari al 10%: tale percentuale, per effetto della previsione contenuta nell'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, nelle aziende con un organico fino a nove dipendenti è pari all'1,5% per il primi dodici mesi, al 3% a partire dal secondo anno ed al 10% dal terzo (ed oltre il

Approfondimenti

terzo per le imprese artigiane). Per quel che riguarda la valutazione del limite dimensionale occorre ricordare che i lavoratori a tempo parziale sono computabili “pro-quota” (art. 9, D.Lgs. n. 81/2015), i lavoratori intermittenti in relazione alle ore svolte nel semestre precedente (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015), i lavoratori con contratto a tempo determinato vengono calcolati come numero medio mensile dei prestatori a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell’effettiva durata dei rapporti (art. 27, D.Lgs. n. 81/2015), mentre non sono calcolati gli apprendisti durante tutto il periodo formativo (art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015), gli assunti con contratto di reinserimento *ex art. 20, comma 4, legge n. 223/1991* (probabilmente, ce ne sono ancora pochissimi) e gli assunti provenienti dai lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 81/2000). In ogni caso, ai fini della determinazione dell’organico, l’Inps rinvia a proprie precedenti note tra cui la circolare n. 22/2007;

b) non può trovare applicazione, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2016, il c.d. “contributo zero” previsto, per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti, dall’art. 22, comma 1, legge n. 183/2011, in quanto tale agevolazione era, specificatamente, destinata a “promuovere l’occupazione giovanile”, obiettivo che risulta in contrasto con la finalità perseguita dall’art. 47, comma 4;

c) secondo la previsione contenuta nei commi 25 e 27 dell’art. 2, legge n. 92/2012 il datore di lavoro è tenuto al pagamento dell’1,61% destinato al finanziamento della NASPI (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art. 25, legge n. 845/1978* (0,30%);

d) per tutta la durata dell’apprendistato l’aliquota contributiva per l’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti a carico dell’apprendista è pari al 5,84%;
e) alla fine del periodo formativo, come già detto per gli apprendisti percettori dell’indennità di mobilità, in caso di “consolidamento” del rapporto, non è prevista la contribuzione agevolata per i successivi dodici mesi in quanto sussiste una specifica norma, l’art. 47, comma 7, che non lo consente;

f) l’assunzione con rapporto di apprendistato comporta, per le imprese che ricadono nei settori ove operano le integrazioni salariali o che sono soggette alla disciplina dei Fondi di solidarietà il

pagamento della specifica contribuzione, come previsto dal D.Lgs. n. 148/2015.

Compilazione dei flussi UniEmens

Con il messaggio n. 2243/2017 l’Inps detta, infine, i codici di attribuzione da utilizzare per la compilazione dei flussi UniEmens ma nulla dice circa eventuali regolarizzazioni di rapporti di apprendistato stipulati antecedentemente nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2015 in vigore dal 24 giugno 2015: probabilmente, il numero complessivo non sarà eccessivo in quanto le varie sedi territoriali, interpellate telematicamente attraverso il “cassetto” o non hanno dato indicazioni o hanno sconsigliato l’assunzione, affermando di non aver ricevuto indicazioni amministrative.

In ogni caso chi avesse, comunque, attivato l’apprendistato professionalizzante dovrà procedere a variare i flussi riportando le differenze nei Modelli DM10VIG: appare necessario, tuttavia, chiedere all’Istituto i dovuti chiarimenti.

Contenuti

Detto questo, si reputa opportuno esaminare, nei contenuti, l’apprendistato professionalizzante degli “over 29” che, in determinati contesti, può rappresentare uno strumento di occupazione agevolata, soprattutto dopo la fine, dal 1° gennaio 2017, delle misure incentivanti per l’occupazione a tempo indeterminato o a termine dei lavoratori in mobilità e per l’assenza di particolari benefici per lavoratori avanti nell’età (fanno eccezione, come già detto, il Bonus Sud per l’anno 2017, le agevolazioni per gli “over 50” e per le donne prive di lavoro regolarmente retribuito da un certo periodo di cui si occupa l’art. 4, legge n. 92/2012 che possono esser fruiti al termine di un percorso procedurale “accidentato” ove, giustamente, si chiede, tra le altre cose, il rispetto della normativa sugli “aiuti di Stato”, trattandosi di benefici selettivi).

L’apprendistato professionalizzante può, altresì, favorire la ricollocazione ben più del beneficio correlato all’assunzione dei lavoratori in NASPI con contratto a tempo pieno ed indeterminato, previsto dall’art. 7, comma 5, lettera b), legge n. 99/2013 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 76/2013: tale agevolazione è, ormai, ridotta al 20% dell’indennità non percepita, dopo la modifica introdotta con l’art. 24, D.Lgs. n.

Approfondimenti

150/2015 e la si ottiene nel rispetto di una serie di adempimenti e verifiche che, probabilmente, impongono un onere ben superiore a quanto si otterrà economicamente.

La tipologia contrattuale degli “over 29” si caratterizza, rispetto alla disciplina ordinaria (art. 42) che resta (possibilità di retribuire il lavoratore, secondo la previsione contrattuale, fino ad uno o due livelli in meno rispetto a quello finale o in proporzione “a salire” in relazione all’anzianità, non computabilità ai fini dell’applicazione di istituti legali o contrattuali dipendenti da limiti numerici, come, ad esempio, il collocamento dei disabili, esclusione dei costi ai fini del calcolo dell’Irap, ecc.), per il fatto che l’instaurazione è finalizzata ad una qualificazione o riqualificazione professionale del lavoratore e che “trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all’art. 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali”.

A questo punto risulta necessario chiarire i punti appena evidenziati.

Assunzione per una qualificazione o riqualificazione professionale

Con la prima definizione (qualificazione) il legislatore, sostituendo, in via generale, la parola qualifica inserita nell’art. 4, D.Lgs. n. 167/2011, consente l’assunzione con l’apprendistato professionalizzante di soggetti che hanno già lavorato con quella specifica qualifica.

Nella sostanza, sotto l’aspetto interpretativo, il D.Lgs. n. 81/2015 consente di recuperare l’interpello del Ministero del lavoro n. 8 del 2 febbraio 2007 ove la risposta era indirizzata a Confindustria in relazione ad un accordo sindacale finalizzato all’assunzione di personale presso gli stabilimenti Fiat che già aveva lavorato per la stessa con contratti a termine o in somministrazione. A determinate condizioni, è possibile assumere lavoratori che, in precedenti rapporti anche a tempo determinato o in somministrazione, non hanno superato, sia pure in sommatoria di contratti, la metà del periodo formativo. La Direzione generale per l’Attività ispettiva del dicastero del lavoro ebbe modo di sottolineare (cosa fondamentale, accettabile anche dagli organi di vigilanza) come il datore di lavoro sia tenuto ad assicurare una ulteriore qualificazione rispetto alla qualifica posseduta con l’acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni teorico-pratico il più completo

possibile, legato ad una maggiore conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività svolte, nell’ambito di un piano formativo individuale che comporti un vero arricchimento complessivo delle competenze.

A conforto di tale asserzione si ricordava come la Corte di cassazione (Cass. 1° novembre 2004, n. 17574), riferendosi ai contratti di formazione e lavoro, avesse avuto di affermare che “è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa, possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purché l’ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa”.

Di altro tenore è il concetto di apprendistato finalizzato ad una riqualificazione professionale: qui il lavoratore può ottenere una qualifica diversa rispetto a quella posseduta, magari più “spendibile” nell’ottica sia di un mercato del lavoro che cambia, sia perché quella qualifica da conseguire necessita al datore di lavoro. Ovviamente, il rispetto del contratto collettivo applicato e, soprattutto, del percorso formativo previsto, sono la “via maestra” da seguire con particolare attenzione.

Deroga all’art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

L’art. 42, dopo aver ricordato, al comma 3, che “durante l’apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo”, prevede, in via generale al comma 4, che “al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell’art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

Ebbene, questa disposizione sulla risoluzione al termine del periodo formativo viene derogata dall’art. 47, comma 4: con riguardo agli apprendisti “over 29”, non c’è per il datore la possibilità di risolvere il contratto al termine del periodo formativo, dando il preavviso o la relativa indennità sostitutiva. Se lo stesso vorrà risolvere il rapporto, dovrà applicare *in toto* la normativa sui

Approfondimenti

licenziamenti dettata dall'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015. Ciò significa che potrà risolvere il rapporto per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o per giusta causa e che nell'ipotesi in cui il giudice dovesse ritenere illegittimo il licenziamento, dopo aver confermato la risoluzione del rapporto alla data del recesso, condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione utile ai fini del Tfr, pari a due mensilità (per ogni anno di anzianità), partendo da una base di quattro, fino ad un massimo di ventiquattro mensilità (per i datori dimensionati oltre le quindici unità); tali valori sono ridotti della metà, con un massimo di sei mensilità, se l'azienda è di più piccole dimensioni. Il valore di ventiquattro mensilità è "pura mente teorico" in quanto l'indennità è commisurata all'anzianità aziendale che in un rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo è di tre anni (cinque, al massimo, per il settore artigiano).

Ma, applicazione delle "disposizioni in materia di licenziamenti individuali" significa anche possibile illegittimità del licenziamento (art. 2), con reintegra, indennità risarcitoria e possibilità di "opting out" con rinuncia del dipendente al posto, previo pagamento di quindici mensilità, qualora lo stesso sia avvenuto in violazione di tutele espressamente previste dalla legge (es. maternità, matrimonio entro l'anno dalla celebrazione), sia stato ritenuto discriminatorio (ipotesi individuate dall'art. 15, legge n. 300/1970) o ne sia stata accertata la natura ritorsiva o, infine, relativamente ad un portatore di handicap, sia stata accertata la mancanza della motivazione giustificativa alla base del recesso.

Ovviamente, anche per il licenziamento degli apprendisti "over 29" è possibile il ricorso all'offerta facoltativa di conciliazione prevista dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015: essa va avanzata dal datore di lavoro entro i sessanta giorni successivi al recesso (termine perentorio) e se il lavoratore dovesse accoglierla, riceverà, ad accettazione del provvedimento, in una sede protetta (commissione di conciliazione *ex art. 410 c.p.c.*, sede sindacale

ex art. 411 c.p.c., commissione di certificazione) una somma, esente da Irpef e con assegno circolare, strettamente correlata all'anzianità aziendale maturata, pari ad una mensilità all'anno dell'ultima retribuzione utile ai fini del Tfr, partendo da una base di due, fino ad un massimo di diciotto mensilità (limite a cui non si arriva in quanto il periodo formativo non supera i tre anni o i cinque nell'artigianato). Nelle piccole imprese i valori sopra individuati sono ridotti della metà con un tetto fissato a sei mensilità.

La deroga alla possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo attraverso l'attivazione della previsione contenuta nell'art. 2118 c.c. pone, giustamente, l'apprendistato degli "over 29" su un piano diverso rispetto a quello dei giovani in quanto non va dimenticato che ci si trova di fronte non ad un ragazzo al primo impiego ma ad un lavoratore che ha già avuto esperienze lavorative e che, magari, è uscito dal mercato del lavoro a causa di un doloroso processo di riduzione di personale: di conseguenza è un bene aver ipotizzato una tipologia contrattuale incentivante sotto l'aspetto economico, contributivo, normativo, con la piena applicazione della normativa generale sull'apprendistato anche per quel che concerne la formazione, la durata, ed il numero complessivo dei contratti attivabili (cosa che riguarda anche le aziende artigiane con i limiti dimensionali previsti dall'art. 4, legge n. 443/1985). Per il resto (ci si riferisce alle tutele) è quanto mai opportuno che vengano applicate, al termine del periodo formativo, quelle previste per la generalità dei lavoratori dal D.Lgs. n. 23/2015.

Da ultimo, si ricorda che il licenziamento dell'apprendista "over 29" comporta un ulteriore onere per il datore di lavoro: il pagamento del "ticket licenziamento" in ottemperanza alla previsione contenuta nell'art. 2, comma 32, legge n. 92/2012. Per completezza di informazione si ricorda che, rapportato al limite massimo di trentasei mesi di anzianità aziendale, il suo valore, per l'anno 2017, è pari a 1469,95 euro.