

Agevolazioni e incentivi per assumere

Giovani e apprendistato

Eufranio Massi

Un comportamento ricorrente che possiamo registrare nei vari Esecutivi che si succedono nel Governo del Paese è stato sempre quello di ipotizzare nuovi benefici per l'occupazione, alcuni dei quali anche abbastanza "strambi" (come quello dei c.d. "laureati eccellenti" durato pochi mesi) che dovrebbero fornire un forte impulso all'occupazione. Quest'ultimo è un obiettivo che, molte volte, resta un pio desiderio, vuoi per il momento economico che caratterizza il Paese, vuoi per norme che non paiono all'altezza della situazione, vuoi per interpretazioni amministrative che, lungi dal facilitare il raggiungimento del risultato (ossia, l'incremento occupazionale), "partoriscono" modalità di utilizzazione delle disposizioni agevolatrici che tendono a rallentare o "stoppare" l'azione di chi intende incrementare l'organico.

Prima di entrare nel merito dell'esame comparato tra i due incentivi è opportuno, ad avviso di chi scrive, sottolineare come il beneficio previsto dai commi 10 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 178/2020 correlato alle assunzioni a tempo indeterminato dei giovani con una età non superiore ai 35 anni e 364 giorni all'atto della instaurazione del rapporto il cui inizio è compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2022, non abbia una natura strutturale e si concretizzi in una "ripetizione" delle norme contenute nei commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017, con un raddoppio del beneficio, previsto da tale ultima disposizione che è di 36 mesi mentre, nei territori del Mezzogiorno è destinato a salire a 4 anni.

Da quanto appena detto i principi generali della legge n. 205/2017, declinati in via amministrativa dalla circolare Inps n. 40/2018 (al momento, l'Istituto non ha ancora emanato alcun atto amministrativo che, tuttavia, essendo le norme identiche non si dovrebbe spostare di molto dagli indirizzi espressi nel 2018) non sembrano favorire in maniera decisiva l'agevolazione prevista dalla legge n. 178/2020 per un motivo, di ordine legislativo, che è quello correlato al fatto che il lavoro-

ratore non deve aver avuto, in passato, alcun rapporto a tempo indeterminato. Ora, chi, magari, non è più tanto giovane perché è alla soglia dei 36 anni, potrebbe aver avuto già un contratto di tal genere, risoltosi per svariati motivi (ad esempio, a seguito della crisi pandemica come avverrà allorquando terminerà la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo): ebbene, costui non potrà "portare in dote" al neodatore di lavoro tale beneficio, come non ne sarà portatrice una donna che, dopo aver dato le dimissioni nel c.d. "periodo protetto" per poter assistere la prole, trova, dopo aver risolto i propri problemi familiari, una nuova occupazione a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso è vero che c'è l'agevolazione specifica per chi assume donne ma la prima (comma 9 dell'art. 1 della legge n. 178/2020) riguarda le "over 50" che, probabilmente, hanno risolto, da tempo, i problemi legati alla maternità, mentre la seconda richiede la contemporaneità di una serie di elementi che saranno trattati allorquando si tratteranno gli specifici incentivi.

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno entrare nel merito della riflessione che ha, come obiettivo, quello di confrontare le agevolazioni che riguardano i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante (che, come ci ricorda l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015, è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani) e quelli che intendono fruire dello sgravio contributivo previsto dai commi 10 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 178/2020.

I due benefici non sono completamente confrontabili sotto l'aspetto dei destinatari (pur coincidendo in gran parte), nel senso che la prima tipologia riguarda i lavoratori che non hanno compiuto i 30 anni di età (fatta salva l'ipotesi degli "over 29" titolari di un trattamento di NASpI di cui parla l'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015), mentre lo sgravio contributivo previsto nella legge di bilancio 2021 si riferisce ai lavora-

Percorsi

tori che, all'atto della instaurazione del rapporto hanno una età non superiore ai 35 anni e 364 giorni, e che non hanno mai sottoscritto un contratto a tempo indeterminato: questa condizione non è, invece, preclusiva per l'instaurazione di un rapporto di apprendistato.

Quest'ultimo presenta peculiarità che altri contratti non hanno: piano formativo obbligatorio, percentuale in rapporto 1/1 con i qualificati e gli specializzati fino a 9 dipendenti (ma le aziende che occupano fino a tre lavoratori, ne possono assumere fino a 3), divenendo, poi, il rapporto 3 a 2 per i datori di lavoro dimensionati oltre la soglia delle 9 unità. Per le imprese artigiane la legge n. 443/1985, all'art. 4 ha previsto la possibilità di andare, a certe condizioni ed entro "tetti differenti", oltre il limite previsto per le specifiche lavorazioni, a condizione che le ulteriori assunzioni siano riservate agli apprendisti.

Il datore di lavoro che sceglie di percorrere una strada o l'altra, è, sicuramente, supportato da altre considerazioni che vanno riferite alla personalità del lavoratore, alle sue capacità, anche potenziali, alla sua attitudine finalizzata all'interno della struttura produttiva o commerciale: fatta questa breve premessa, però, si ritiene che, prima di procedere alle assunzioni, una comparazione delle agevolazioni (che non sono soltanto economiche e contributive, ma anche normative, per una serie di effetti correlati e fiscali), debba essere effettuata: di conseguenza, si cercherà con questa breve riflessione di soffermarsi sulle agevolazioni relative alle possibili modalità di scelta del datore di lavoro.

Incentivi di natura contributiva

Apprendistato professionalizzante

Dal 1° gennaio 2007, per effetto di una specifica previsione contenuta nella legge n. 296/2006, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ferma restando la quota a carico del singolo lavoratore.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti pari od inferiore a 9 l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno.

Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 92/2012 e dai chiarimenti intervenuti attraverso l'Inps con la circolare n. 128/2012 la contribuzione di riferimento è stata maggiorata, dal 1° gennaio 2013, dell'1,31% a cui si aggiunge lo 0,30% previsto dalla legge n. 845/1978 per la formazione dei fondi interprofessionali.

Il riferimento alle 9 unità (il computo va fatto, all'atto dell'assunzione, sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità) fa sì che, ai fini del calcolo debbano essere compresi (circolare Inps n. 22/2007):

- a) i dirigenti;
 - b) gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
 - c) gli assunti con contratto a tempo determinato, computati, oggi, secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 ove si afferma che "Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro";
 - d) i lavoratori a domicilio;
 - e) i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015);
 - f) i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, infortunio, ferie, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
 - g) i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015).
- Sono esclusi dal computo numerico:
- a) gli apprendisti in forza al momento dell'assunzione, per effetto dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015: tra costoro rientrano anche i lavoratori disoccupati, senza limiti di età, fruitori di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante;
 - b) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del Lavoro;

c) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2000.

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute pur se il numero dei dipendenti dovesse superare la soglia delle 9 unità. Per la contribuzione specifica relativa ai rapporti di apprendistato non viene richiesto, esplicitamente, ciò che, in via generale, occorre rispettare tutte le volte che si è in presenza di uno sgravio contributivo: il rispetto del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 sui quali ci si soffermerà parlando dello sgravio contributivo per l'assunzione degli "under 36". Infatti la c.d. "sotto contribuzione" non è una agevolazione ma una "contribuzione propria" finalizzata, per scelta legislativa, a favorire l'occupazione giovanile, come ricorda la circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro. Di conseguenza, tale contribuzione non rientra tra i c.d. "Aiuti di Stato" computabili sia ai fini del "de minimis" che, ora, nel "Temporary Framework", la cui validità dovrebbe cessare il 31 dicembre 2021.

In caso di "consolidamento" del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo dell'apprendistato, l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, come riconfermato dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015: sono esclusi, soltanto, gli apprendisti "over 29" disoccupati e fruitori, al momento dell'assunzione, di un trattamento di disoccupazione. L'apprendistato deve riguardare, in quest'ultimo caso, una qualificazione o una riqualificazione professionale.

Va sottolineato come la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 abbia riconosciuta la "fruibilità" dello sgravio del contributivo sopra citato sulla base del principio che la prosecuzione del rapporto sia avvenuta con la qualifica (o la qualificazione) acquisita al termine del periodo formativo. Secondo un indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro con la risposta ad un interpello datata 4 maggio 2005 (prot. n. 25/I/0003883) è possibile il riconoscimento dell'agevolazione per i dodici mesi successivi alla trasformazione anche nell'ipotesi in cui il "consolidamento" sia avvenuto in anticipo rispetto al termine fissato dal contratto a condizione che il datore di lavoro abbia svolto tutta la formazione prevista nel piano individuale.

Il comma 106 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 ha stabilito uno sgravio contributivo, per un massimo di 3.000 euro sulla quota a carico del datore di lavoro, per coloro che hanno confermato il lavoratore al termine del periodo formativo per dodici mesi, decorrenti tra il tredicesimo ed il ventiquattresimo mese successivo al consolidamento del rapporto, purché il giovane non abbia superato la soglia dei 30 anni. Tale disposizione non è, però, applicabile alle prosecuzioni di contratti di apprendistato previste dal comma 106, nel corso degli anni 2021-2022, per effetto di quanto affermato dal comma 13 dell'art. 1, della legge n. 178/2020: su questo punto si attende un sollecito chiarimento amministrativo dell'Inps.

Lavoratori "under 36"

Si passa, ora, ad esaminare lo sgravio contributivo che il Legislatore ha previsto per le assunzioni a tempo indeterminato degli "under 36" che, come detto, riguarda le costituzioni di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulata entro l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022.

Il beneficio, sottoposto all'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3 del Trattato dell'Unione, viene riconosciuto nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro l'anno sulla quota a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero sale a 48 mesi in favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede di lavoro od una unità produttiva (identificabile, ad avviso di chi scrive, con la matricola Inps) ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per queste Regioni si ha motivo di ritenere che l'assunzione, possa riguardare anche lavoratori residenti in altri contesti territoriali: ovviamente, il loro luogo di lavoro deve essere in una di quelle sopra individuate e l'incentivo, fruibile per 4, resterà fino a quando la prestazione continuerà a svolgersi in tali ambiti.

Il trasferimento in altra Regione ove vige l'agevolazione per 36 mesi comporterà l'applicazione di questa, se ancora se ne registri la "capienza". Poiché l'assunzione a tempo indeterminato può avvenire anche con contratto di somministrazione, per la quantificazione temporale dell'agevolazione, seguendo un recente indirizzo espresso

Percorsi

dall'Inps con il messaggio n. 72/2021, occorrerà verificare la sede dell'Agenzia che stipula con il lavoratore il contratto a tempo indeterminato: anche su questo punto, tuttavia, l'Inps è chiamata a fornire precise indicazioni.

Come è composto lo sgravio?

Il comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 che viene espressamente richiamato dal comma 10 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, fa riferimento ai contributi a carico dei singoli datori di lavoro per un importo massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile (secondo criteri che, seppur analoghi al passato, necessitano di una nota dell'Istituto), con esclusione dei premi e contributi Inail e, secondo un indirizzo consolidato (v. anche la circolare Inps n. 40/2018), dei c.d. "contributi minori" come:

a) il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);

b) il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;

c) il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

d) il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

e) le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Il richiamo alla norma del 2017 e alle conseguenti disposizioni amministrative dell'Inps, se saranno confermate, fa sì che:

a) il beneficio non possa essere riconosciuto se il lavoratore ha avuto, nella sua vita lavorativa, un precedente contratto a tempo indeterminato, risolto, "ante tempus", anche dopo un brevissimo periodo (la circolare n. 40/2018 parlava anche della risoluzione durante il periodo di prova, come ostativa all'incentivo cosa che appare, per la sua rigidità, alquanto opinabile). L'unica eccezione riguarda il contratto di apprendistato non "consolidatosi" al termine del periodo formativo. Tale disposizione, che deriva da un espresso richiamo alla legge n. 205/2017, fa sì che "vengano tagliati fuori" lavoratori che, per sfortuna, anche a causa della crisi dovuta al Covid-19, hanno

perso il posto di lavoro a tempo indeterminato che avevano: ci si sarebbe aspettati dal Legislatore una maggiore flessibilità in un momento nel quale si intende rilanciare l'occupazione;

b) il datore di lavoro non possa avere una conoscenza piena se il giovane ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. Nel 2018 l'Inps mise a disposizione degli utenti un applicativo per verificare la situazione, sottolineandone, però, il valore dichiarativo e non certificativo: speriamo che, ora, l'applicativo possa fornire una maggiore certezza.

Ma altri vincoli sono correlati all'assunzione. L'esonero non spetta se:

a) i datori di lavoro hanno proceduto nei 6 mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione di personale secondo l'iter delineato dagli articoli, 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano interessato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Da quanto appena detto dalla disposizione, discende che il "blocco" non c'è se si è in presenza di lavoratori assunti con qualifica diversa o inseriti in un'altra unità produttiva o, se della stessa qualifica, in un'altra unità produttiva non interessata ai recessi. Va ricordato, in ogni caso, che, qualora non venga rispettato il diritto di precedenza semestrale in favore dei lavoratori licenziati, previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, l'incentivo non può essere riconosciuto (art. 31, comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 150/2015);

b) i datori di lavoro procedono, nei 9 mesi successivi all'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto nella medesima unità produttiva.

Il mancato rispetto di tali obblighi avrà, come conseguenza, la sospensione delle agevolazioni e il recupero di quanto indebitamente ricevuto.

Nel confronto correlato con l'apprendistato professionalizzante occorre ricordare come ai datori di lavoro venga richiesto il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Da ciò discende che non viene riconosciuto se non c'è:

a) regolarità contributiva;

b) rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro

e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul Durc);

c) rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;

d) rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;

e) rispetto di diritti di precedenza;

f) rispetto dello “*status*” relativo ai lavoratori posti in integrazione salariale straordinaria: l'assunzione incentivata non è possibile, a meno che l'assunzione non sia di livello diverso rispetto o riguardi un'altra unità produttiva. La circolare n. 133/2020 dell'Inps al punto 5 ha definito le integrazioni salariali Covid-19 come assimilabili ad “evento non oggettivamente evitabile”, cosa che può aprire alla possibilità di nuove assunzioni;

g) rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo anche ai sensi dell'art. 2359 c.c., o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

Un'ultima questione, non secondaria, riguarda la eventuale cumulabilità di questo sgravio con altre agevolazioni previste dalla normativa vigente (ad esempio, la c.d. “Decontribuzione per le aree svantaggiate”). Sul punto, si attendono chiarimenti amministrativi da parte dell'Inps ma, ad avviso di chi scrive, il beneficio non appare cumulabile per le seguenti ragioni:

a) il comma 10 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 afferma che “l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 105 e 107 è riconosciuto nella misura del 100% ..., nel limite massimo pari a 6.000 euro annui per 36 mesi che diventano 48 nelle c.d. Regioni svantaggiate”: il dettato normativo di riferimento e che, quindi, è richiamato sotto ogni aspetto, è quello della legge di bilancio valevole per l'anno 2018;

b) il comma 114 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, dopo aver stabilito che l'esonero contributivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico ed a quelli di apprendistato, afferma che “esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”.

Incentivi di natura economica

Apprendistato professionalizzante

L'apprendista può essere retribuito (ma non è, assolutamente, un obbligo) per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione anche con due livelli stipendiali inferiori a quello di “approdo”. C'è da osservare, tuttavia, come alcuni contratti collettivi abbiano previsto un percorso di avvicinamento al livello massimo, attraverso scatti intermedi (magari di un livello a “metà percorso”) o, in altri casi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, l'abbassamento di un solo livello.

In alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire, nel rispetto dell'anzianità di servizio, una forma retributiva “percentualizzata” rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, secondo un “*modus*” già presente, in alcuni contratti collettivi. Da ultimo, si è inserito su tale strada il Ccnl dei metalmeccanici dell'industria che, nella ipotesi di accordo sottoscritta il 5 febbraio 2021, ha previsto, a partire dal 1° giugno p.v., una forma di retribuzione, in percentuale, a salire, pari, rispettivamente, per ognuno dei 3 anni, all'85%, al 90% ed al 95%, ed ha cancellato, nella nuova classificazione in ruoli, il primo livello di inquadramento.

Lo stesso discorso può essere fatto per gli apprendisti “over 29” titolari di un trattamento di NASpI.

Lavoratori “under 36”

Non ci sono agevolazioni sotto l'aspetto economico per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori “under 36”: la retribuzione deve essere quella prevista dal Ccnl per l'inquadramento professionale indicato nella lettera di assunzione.

Incentivi di natura normativa

Apprendistato professionalizzante

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 essi non sono presi in considerazione, cosa importante per quelle imprese, dimensionate oltre le 14 unità che si trova-

Percorsi

no alle prese con il rispetto dell'obbligo. Un analogo discorso può essere fatto ai fini della computabilità nell'organico aziendale ai fini delle dimensioni per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

Ovviamente, questa regola presenta delle eccezioni le quali, però, debbono essere previste da disposizioni imperative: è il caso, ad esempio, dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015 il quale, nel calcolo medio della base numerica necessaria per la verifica dell'ampiezza aziendale, ai fini dell'applicazione della normativa sulla cassa integrazione guadagni straordinaria o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale, ricomprende gli apprendisti, che, ora, peraltro, sono, parzialmente, destinatari degli stessi (Cigs per crisi aziendale nelle imprese che sono destinatarie soltanto delle integrazioni salariali straordinarie e Cigo nelle aziende che possono fruire sia della Cigs che della Cigo o solo di quest'ultima, come ricorda il comma 1 dell'art. 2).

Il contratto di apprendistato può essere anche a tempo parziale ma non può scendere sotto il limite di part-time previsto dal Ccnl o in mancanza, secondo un indirizzo amministrativo del Ministero del Lavoro, sotto la metà dell'orario normale di lavoro, fermo restando che la formazione deve essere svolta interamente e non in proporzione.

Un incentivo normativo "di nicchia" riguarda l'assunzione di personale disabile: l'art. 11 della legge n. 68/1999 prevede che, attraverso l'istituto della convenzione tra azienda e servizio che si occupa dell'avviamento, acquisito il parere del comitato tecnico, si possa procedere all'assunzione di questi lavoratori in deroga sia ai limiti massimi di età (29 anni e 364 giorni) che alla durata contrattuale triennale (o periodo maggiore per i profili professionali che hanno come riferimento il settore artigiano).

In ordine alla questione "età" non può tralasciarsi il discorso legato ai disoccupati titolari del trattamento di NASpI per i quali non è previsto alcun limite massimo, essendo di natura oggettiva l'unico requisito richiesto dalla norma (la effettiva fruizione dell'indennità di NASpI) ed essendo il piano formativo finalizzato ad una qualificazione (nei limiti individuati dall'interpello n. 8/2007 del Ministero del Lavoro) o ad una riqualificazione professionale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante sia quello "normale" che quello per gli "over 29", può essere utilizzato, essendo un contratto a tempo indeterminato, anche per assolvere ad un diritto di precedenza esercitato ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 dopo la conclusione di un contratto a termine, come ricordato dall'Inps con il messaggio n. 4152 del 17 aprile 2014.

Altro vantaggio di natura normativa per i datori di lavoro è rappresentato dalla possibilità di risolvere il rapporto al termine del periodo formativo (cosa che non vale per gli apprendisti assunti ex art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015), attivando la previsione dell'art. 2118 c.c.

Una particolare attenzione il Legislatore l'ha riservata alle aziende artigiane. L'art. 4 della legge n. 443/1985, nel definire i limiti dimensionali che, settore per settore, qualificano le imprese come artigiane, ha previsto il superamento dei suddetti limiti a condizione che le unità aggiuntive siano rappresentate da apprendisti.

Un altro beneficio normativo riguarda la figura del "tutor" destinato a seguire lo sviluppo professionale attraverso la realizzazione del piano formativo, ora rimessa alla contrattazione collettiva nazionale: non c'è più una disciplina statale o regionale ma è il Ccnl che ne delinea (molte volte, ahimè, in maniera alquanto scarna) i compiti e il livello di qualificazione.

Un ultimo vantaggio di natura normativa lo si evince anche dal comma 8 dell'art. 43 che consente alla contrattazione collettiva (laddove gli Enti territoriali abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro), di prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato (cosa, da tempo, avvenuta nel settore turistico), anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Lavoratori "under 36"

Non si rinvengono nella normativa agevolazioni di natura normativa: i lavoratori rientrano, da subito, nell'organico aziendale e sono computabili in relazione a tutti gli istituti contrattuali e legali (collocamento disabili *ex lege* n. 68/1999, ecc.).

Incentivi di natura fiscale

Sia il contratto di apprendistato professionalizzante che il contratto a tempo indeterminato con lavoratori al di sotto dei 36 anni sono portatori di deduzioni Irap in favore di datori di lavoro che

incrementano il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato rispetto al numero dei lavoratori assunti con lo stesso contratto mediamente occupati nel periodo di imposta precedente, nei limiti di 15.000 euro per ciascun nuovo dipen-

dente assunto. La deduzione spetta per il periodo di imposta in cui è avvenuta l'assunzione con contratto a tempo indeterminato e per i due successivi.