

Articolo 1, comma 8 *(Sgravio contributivo apprendisti)*

Il **comma 8, introdotto al Senato**, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, riconosce uno sgravio contributivo integrale, per i contratti stipulati nel 2020, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti con contratto di apprendistato di primo livello pari o inferiore a 9.

Più in dettaglio, **lo sgravio contributivo, previsto nella misura del 100%, si riferisce alla contribuzione prevista dall'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 296 del 2006** secondo cui "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".

Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello del 10% di aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Lo sgravio, secondo la disposizione, si applica "ai contratti stipulati nel 2020.

• *Agevolazioni contributive per gli apprendisti*

In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ([art. 1, comma 773, L. n. 296/2006](#)). Tale aliquota è comprensiva della quota INAIL (pari allo 0,30%), nonché della quota malattia.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta anche la contribuzione aggiuntiva dell'1,31% per l'ASpI, poi NASpI, a cui va aggiunto il contributo dello 0,30% destinato alla formazione ([art. 25, L. n. 845/1978](#)). Pertanto l'incremento complessivo della contribuzione è pari all'1,61% ([INPS circc. n. 140/2012](#) e [n. 144/2013](#)).

La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 sono previste riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. In tali

casi, limitatamente ai contratti di apprendistato, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%.

Quale ulteriore incentivo, l'[art. 22, della L. n. 183/2011](#) (legge di stabilità 2012) ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% (+ 1,61%) per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Tale sgravio trova 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. Tuttavia, poiché i due regimi contributivi sono alternativi, se il datore di lavoro ha beneficiato dello sgravio triennale di cui alla L. n. 183/2011 e la durata del contratto di apprendistato è superiore alla durata dello sgravio, lo stesso non può fruire anche dei benefici ex [art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015](#) per il periodo residuo (v. infra, [INPS mess. n. 2499/2017](#)).

Lo sgravio contributivo del 100% deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" di cui al [regolamento UE n. 1407/2013](#) (vd. anche [INPS circ. n. 15/2014](#)).

Per l'accesso allo sgravio, le imprese devono, quindi, presentare all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel [D.P.R. n. 445/2000](#). Tale dichiarazione deve attestare che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis". La dichiarazione deve, inoltre, contenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta. L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i limiti massimi su un periodo di tre anni. Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è, quindi, fruito dell'agevolazione, l'importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione "de minimis".

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;

- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

Oltre che alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", l'accesso allo sgravio contributivo è, altresì, subordinato al rispetto delle condizioni di cui all'[art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006](#) (v. [INPS circ. n. 128/2012](#)).

Ai fini delle riduzioni contributive di cui sopra, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica e vanno, invece, esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ex [D.Lgs. n. 251/2004](#) ancora in essere dopo la riforma operata dal [D.Lgs. n. 276/2003](#);
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex [D.Lgs. n. 276/2003](#);
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex [art. 20, L. n. 223/1991](#);
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I lavoratori assenti, ancorché non retribuiti (es. per servizio militare, e/o gravidanza), sono esclusi dal computo solamente se, in sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori, poiché in tal caso devono essere computati i sostituti.

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno; i lavoratori intermittenti sono considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento. Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato con periodi inferiori all'anno e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta ([INPS circ. n. 22/2007](#)).

Per incentivare la stabilizzazione dei contratti di apprendistato, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti tramite tale tipologia contrattuale (v. infra) ([art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Il beneficio contributivo spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto ([ML nota n. 3883/2006](#) e [circ. n. 27/2008](#)).

È, altresì, dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del trattamento mensile iniziale di ASpI, poi NASpI, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato ([art. 2, commi 31 e 32, legge n. 92/2012](#); [INPS circ. n. 140/2012](#)).