

A TUTTI I GENTILI CLIENTI

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
ASSENZA DEI LIMITI DI ETÀ PER BENEFICIARI DI MOBILITÀ O DISOCCUPAZIONE**

Il quarto comma dell'art. 47 D.lgs. n. 81/2015, prevede che «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 o di un trattamento di disoccupazione».

I profili di novità segnati dal D.lgs. n. 81/2015 rispetto all'art. 7, comma 4, dell'abrogato d.lgs. n. 167/2011, sono caratterizzati dall'utilizzo della **sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante** ai fini delle assunzioni di lavoratori in mobilità o percettori di un trattamento di disoccupazione, e la deroga ai limiti di età previsti per questa forma di apprendistato, il quale è di regola rivolto ai giovani compresi tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni di età.

Con il **messaggio 2243/2017**, l'**INPS** ha fornito indicazioni sul regime contributivo per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Per quanto riguarda i **beneficiari di indennità di mobilità** (è necessario essere percettori di tale indennità, non è sufficiente essere iscritti alle liste di mobilità), sarà possibile procedere all'assunzione in apprendistato professionalizzante fruendo del regime contributivo agevolato ex artt. 25, comma 2 e 8, comma 4, L.n. 223/1991, con esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Si applicherà, quindi:

- la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datori dei lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti, per i primi 18 mesi dall'assunzione (10%);
- l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'IVS prevista dall'AGO con una riduzione di tre punti (allo stato 5,84%), per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere i 3 anni o i 5 per l'artigianato edile e non;
- l'incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Non trovano applicazione, invece:

- la contribuzione di finanziamento NASpl;

- le agevolazioni introdotte dall'art. 22, comma 1, L.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 alle 9 unità;
- 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.

Dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del settore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista è del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato. A seguito della prosecuzione del rapporti di lavoro, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

Si ricorda, inoltre, che la L.n. 92/2012 ha abrogato le nuove iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate ai sensi degli artt. 8 e 25 L.n. 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2017. Le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste restano in vigore sia per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 e i cui effetti si protraggono dopo il detto termine, sia per quelle intervenute dopo tale data. L'abrogazione delle nuove iscrizioni alle liste di mobilità e delle assunzioni agevolate non determinano, quindi, il venir meno del regime previsto dall'art. 47, comma 4, D.lgs. n. 81/2015.

Per i **beneficiari di trattamento di disoccupazione**, invece, l'assunzione agevolata si riferisce a lavoratori destinatari di trattamenti di NASpl, Aspi, MiniAspi e DIS-COLL, quindi anche a quei soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del medesimo trattamento, abbiano titolo alla prestazione anche se ancora non percepita.

Il regime contributivo dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 47, comma 4, 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 previste dalla legge.

Si applica quindi:

- la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, nella misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di 3 anni, elevabile a 5 per il settore artigiano edile e non;
- la contribuzione di finanziamento della NASpl (1,31%) e quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;
- l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'IVS prevista dall'AGO con una riduzione di 3 punti (allora stato 5,84%), per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di 3 anni, aumentato a 5 per l'artigianato edile e non.

È poi prevista l'esclusione della conservazione dei benefici contributi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

Se terminato il periodo di apprendistato il rapporto di lavoro prosegue, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro e l'aliquota a carico del lavoratore, sono dovute in misura piena in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

Sia che si tratti di apprendistato professionalizzante instaurato con beneficiari di indennità di mobilità, sia che sia instaurato con beneficiari di trattamento di disoccupazione, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali (Cigo/Cigs) o soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la contribuzione è aumentata.

Infine è da segnalare la possibilità, sia per il datore di lavoro che per l'apprendista, di recedere dal rapporto prima della scadenza del periodo formativo: il preavviso previsto nel termine e nei modi stabiliti dalla legge è in questo caso sostituito dalla relativa indennità contrattuale. Non sarà quindi accolta nessuna azione risarcitoria dovuta al mancato rispetto dei termini del periodo formativo previsti, invece, dal contratto di apprendistato fino a 29 anni.

Consulenti del Lavoro

**P. & S. Srl - Payroll Services**