



La contribuzione per gli apprendisti nelle imprese minori

*a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione provinciale del Lavoro di Modena**

Lo sgravio contributivo, nel primo triennio di svolgimento del rapporto, in favore dei datori di lavoro con un organico in forza dimensionato fino a nove unità, che assumano apprendisti nel periodo compreso tra il 2 gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, secondo la previsione dell'art.22, co.1, della L. n.183/11, offre lo spunto per una riflessione sul vantaggio economico riconosciuto, sulle condizioni di applicabilità e sulle questioni operative che dovranno, necessariamente, esser risolte, attraverso opportuni chiarimenti amministrativi.

La disposizione che si commenta necessita, peraltro, di un breve *excursus* sui precedenti normativi.

L'art.1, co.773, della L. n.296/06, stabilì che, a partire dal 1° gennaio 2007, alla vecchia contribuzione fissa a carico dei datori di lavoro subentrasse quella in misura percentuale, che fu stabilita, per coloro che avevano più di nove dipendenti, nel 10%. Questa disposizione ebbe effetto anche sui benefici previsti da normative in vigore finalizzate a favorire l'occupazione di particolari categorie come, ad esempio, quella dei soggetti iscritti nelle liste di mobilità, in quanto il contributo a percentuale trovò applicazione *per relationem* nei confronti dei datori di lavoro che usufruivano di agevolazioni contributive che avevano quale parametro di riferimento quella ipotizzata per gli apprendisti.

L'aliquota del 10% prevista, in via generale, subì, nello stesso comma, una forte riduzione per i piccoli datori di lavoro di cui si parlava pocanzi, limitatamente ai primi due anni di svolgimento del contratto: tale ulteriore defalcazione fu pari all'8,5% per i primi dodici mesi e del 7% per gli ulteriori dodici, sicché, ferma restando la quota a carico degli apprendisti (con esclusione del settore agricolo) pari al 5,84%, quella a carico dei datori di lavoro era, rispettivamente, dell'1,5% e del 3% nei due anni di agevolazione.

Lo sgravio contributivo, in vigore dal 1° gennaio 2012 (ma è applicabile per i contratti stipulati successivamente a tale data, cioè dal 2 gennaio 2012), trova, nelle intenzioni del Legislatore, la propria ragion d'essere nella volontà di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. C'è un occhio di riguardo per le piccole imprese che costituiscono, se non altro per il numero e la capillarità sul territorio, la "spina dorsale" della nostra economia. Ma, a distanza di circa cinque mesi dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, non c'è stato ancora alcun pronunciamento amministrativo attraverso circolari, note o messaggi sia da parte del Dicastero del Lavoro che dell'Inps: probabilmente, si aspettano indicazioni da parte degli organismi europei per non incappare nella procedura dei *c.d. aiuti di Stato*.

Detto questo, tuttavia, si pongono alcune questioni che necessitano di risposte e che possono così sintetizzarsi:

A. temporaneità dello sgravio contributivo e sua correlazione con la durata prevista per l'apprendistato dal D.Lgs. n.167/11;

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

B. calcolo dei limiti dimensionali dell'impresa del datore di lavoro;

C. concetto di sgravio contributivo e conseguenti effetti.

Che si tratti di un incentivo "non consolidato" ma temporaneo lo si ricava dalla semplice constatazione che lo stesso esplica i propri effetti durante un arco temporale di cinque anni e si applica a tutti i rapporti di apprendistato instaurati, entro il 31 dicembre 2016, dai datori di lavoro in possesso dei requisiti legislativi previsti: ciò significa che il *bonus* è operativo per un triennio anche se lo stesso, iniziato entro il 2016, supera il termine ultimo del 31 dicembre. Esso trova applicazione per qualsiasi contratto di apprendistato ipotizzato dal D.Lgs. n.167/11 (per qualifica professionale, professionalizzante o per alta formazione e ricerca), con l'ovvia esclusione dei lavoratori in mobilità (art.7, co.4), per i quali, a prescindere dai limiti dimensionali dell'azienda, l'aliquota contributiva è quella prevista dall'art.25, co.9 della L. n.223/91, ossia il 10%.

A.

TEMPORANEITÀ DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO E SUA CORRELAZIONE CON LA DURATA PREVISTA PER L'APPRENDISTATO DAL D.LGS. N.167/11

La stretta correlazione tra lo sgravio contributivo totale e il Testo Unico regolatorio dell'apprendistato appare evidente, soprattutto alla luce della tipologia più utilizzata che è quella "professionalizzante", la cui durata, fatto salvo il settore dell'artigianato e le qualifiche del commercio o di altri ambiti "similari"⁷, ove può arrivare fino a cinque anni è, al massimo, di tre anni. Da quanto appena detto si arguisce facilmente come il Legislatore abbia voluto favorire l'assunzione dei giovani con rapporto di apprendistato a "costo zero" per tutta la durata della tipologia formativa, fermo restando che una volta che il rapporto si sia "consolidato", la contribuzione per i dodici mesi successivi sale al 10%. Ovviamente, in quelle ipotesi nelle quali il contratto di apprendistato ha una durata inferiore (si pensi, ad esempio, al sesto livello dei contratti del turismo e del commercio ove gli accordi di settore attuativi dell'art.2 del D.Lgs.n.167/11 hanno previsto uno svolgimento in ventiquattro mesi) lo sgravio contributivo "vale" soltanto per detto periodo.

B.

CALCOLO DEI LIMITI DIMENSIONALI DELL'IMPRESA DEL DATORE DI LAVORO

Per quel che riguarda, invece, i limiti dimensionali, si ritiene che siano perfettamente attagliabili al caso di specie quelli individuati nei chiarimenti amministrativi forniti dall'Inps con la circolare n.22/07, in occasione della riduzione dell'aliquota contributiva all'1,5% e al 3% operata con la L. n.296/06. In quella sede l'Istituto sostenne **che il momento da prendere in considerazione per la determinazione dei limiti dimensionali è quello della costituzione dei singoli rapporti: le agevolazioni vengono mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei contratti, si verifichi il superamento del limite delle nove unità.**

Nel calcolo, che si riferisce **all'azienda complessivamente intesa e non alle singole unità produttive**, vanno compresi (con le esclusioni che si vedranno successivamente) tutti i **lavoratori con rapporto di lavoro subordinato**, ivi compresi i dirigenti e gli eventuali lavoratori a domicilio, con l'ovvia esclusione di quei prestatori di lavoro il cui contratto è riconducibile all'area dell'autonomia (ad esempio collaboratori coordinati e continuativi a progetto, associati in partecipazione ecc). I lavoratori **assenti con diritto alla conservazione del posto** (ad esempio, perché in periodo di astensione obbligatoria) sono esclusi dal computo soltanto se, in loro sostituzione, sono stati assunti, sia pure a tempo determinato, dei sostituti i quali, in queste ipotesi, vanno calcolati. I **lavoratori a tempo parziale**, nel rispetto della previsione contenuta nell'art.6 del D.Lgs. n.61/00,

⁷ Si veda interpello n.40/11.

vanno computati pro-quota, in proporzione all'orario *full time* e sommando i singoli orari individuali, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. L'eventuale utilizzazione di lavoratori intermittenti segue, ai fini del computo, la previsione contenuta nell'art.39 del D.Lgs. n.276/03, ossia in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. I lavoratori a tempo determinato assunti per rapporti inferiori ai dodici mesi e quelli con contratto di lavoro stagionale (secondo le previsioni di legge e di contratto collettivo) vanno computati in relazione alla percentuale di attività svolta.

Nel computo complessivo dei dipendenti **NON** rientrano:

- **gli apprendisti**, a prescindere dalla tipologia prescelta e ivi compresa quella relativa ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: ciò lo si evince, chiaramente, dall'art.7, co.3, del D.Lgs. n.167/11, il quale, ripetendo un concetto normativo già presente in provvedimenti precedenti, afferma che *“fatte salve specifiche previsioni di legge (come, ad esempio, il computo numerico dei dipendenti per l'accesso alla Cigs previsto dall'art.1, co.1, della L. n.223/91) o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti”*;
- **i lavoratori assunti con contratto di inserimento** (durata massima di diciotto mesi non rinnovabile): l'esclusione dal computo è espressamente prevista dall'art.59, co.2, del D.Lgs. n.276/03, che ripete *in toto* la stessa disposizione che è stata appena citata per i rapporti di apprendistato;
- **i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, secondo la previsione individuata dall'art.20 della L. n.223/91**: l'esclusione è espressamente richiamata nella norma appena citata, ma si ritiene opportuno ricordare come tale tipologia contrattuale sia rimasta, sin dalla propria nascita, una mera “casistica incentivante”, atteso che, per tutta una serie di motivi che non è il caso di affrontare in questa sede, risulta essere stata poco, o nulla, utilizzata;
- **i lavoratori somministrati**, in quanto gli stessi risultano nell'organico dell'impresa somministratrice.

C. CONCETTO DI SGRAVIO CONTRIBUTIVO E CONSEGUENTI EFFETTI

La terza questione da chiarire riguarda il concetto di “sgravio contributivo” affermato esplicitamente dall'art.22, co.1, della L. n.183/11, con il quale, sia pure in via provvisoria e per un periodo di cinque anni, sono stati abbassati i contributi già ridotti nel primo biennio di contratto. Nel 2008, con la [circolare n.5 del 30 gennaio](#), il Ministero del Lavoro, esaminando le modalità di rilascio del Durc alla luce dei contenuti dell'art.1, co.1175 e 1176 della L. n.296/06, effettuò un'efficace disamina sulle nozioni di beneficio normativo e di beneficio contributivo *“previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale”, osservando che il concetto di beneficio “richiama inevitabilmente il rapporto tra regola ed eccezione in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico – patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una eccezione nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi al trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri”*.

Da tale presupposto il Dicastero del Welfare faceva discendere due ulteriori considerazioni:

- 1.** la prima è che taluni benefici (si pensi a quelli relativi all'assunzione dei lavoratori in mobilità) sono degli “sgravi” collegati alla costituzione e alla gestione di un rapporto di lavoro e rappresentano, sostanzialmente, una deroga all'ordinario regime contributivo e

per il cui “godimento” si richiede, espressamente, il rispetto della contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, di quella territoriale o aziendale, oltreché la regolarità contributiva.

2. La seconda considerazione riguardava i *c.d. regimi di sottocontribuzione*, che caratterizzano interi settori (navigazione marittima, agricoltura ecc), territori (zone a declino industriale, zone montane ecc) o, cosa che ci interessa particolarmente nella nostra riflessione, tipologie contrattuali come l'apprendistato: qui la riduzione contributiva, secondo il chiaro intendimento espresso dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, è frutto di scelte del Legislatore finalizzate a ragioni di carattere politico-economico che prescindono da specifiche e ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario. Di qui ben si comprende come l'opzione della contribuzione agevolata del 10% e quella ancora più ridotta (dell'1,5% e del 3% nel primo biennio del rapporto) sia stato il frutto di una scelta generalizzata finalizzata a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani.



Ma, nel nostro caso, siamo veramente sicuri che possa trovare applicazione la seconda ipotesi appena considerata e che, giustamente, nel 2008 il Ministero del Lavoro si affrettò a sostenere rispetto alla parziale agevolazione contributiva riferita a una lunga serie di rapporti riportati nella [tabella allegata](#) alla circolare n.5?

Le parole usate dal Legislatore all'art.22, co.1, della legge di stabilità 2012, si riferiscono chiaramente a uno **“sgravio contributivo del 100%”**: se tale è (sia pure in via temporanea e per un quinquennio) rispetto alla contribuzione ultra agevolata già consolidata, non si ritiene, almeno rispetto alle indicazioni fornite nel 2008, **che possa parlarsi di “contribuzione propria dell'istituto”, atteso che, allorquando il Legislatore ha parlato di agevolazioni contributive e di sgravi rispetto alla contribuzione ordinaria**, il Ministero del Lavoro ha ritenuto, per la loro fruizione, interamente applicabile la regola della verifica della regolarità contributiva (Durc) e del rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione collettiva: e qui lo “sgravio” è rispetto alla contribuzione dell'1,5% e del 3% che è quella “a regime”.

Ma se la soluzione, in coerenza con l'indirizzo del 2008, fosse questa si sarebbe di fronte a un diverso “atteggiamento” rispetto all'istituto dell'apprendistato: contribuzione agevolata (10%, in via generale, e 1,5% e 3% fino al 31 dicembre 2011 per i piccoli datori di lavoro), che prescinde dalla verifica dei requisiti previsti nelle ipotesi di “agevolazioni contributive” previste nella tabella allegata alla circolare n.5/08, e sgravio contributivo che, invece, in coerenza con le ipotesi appena evidenziate, presuppone una verifica delle condizioni richiamate all'art.1, co.1175 e 1176 della L. n.296/06.

Ma, sulle questioni appena evidenziate, è doveroso attendere un chiarimento amministrativo dai massimi organi ministeriali.

Da ultimo, è significativo segnalare come le parti sociali che hanno sottoscritto gli accordi sull'apprendistato nei settori del turismo e del commercio, “dubbiose” circa gli effetti della previsione contenuta nell'art.22, co.1 della L. n.183/11, abbiano sottoscritto una dichiarazione comune con la quale *“con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da uno a nove dipendenti, concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa”*.



Procedura semplificata per il rilascio di autorizzazioni all'installazione di telecamere

*a cura di Antonio Saccone – Avvocato - Funzionario della DTL di Pescara - Responsabile U.O. Affari Legali e Contenzioso**

Come è noto, l'art.4 della legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei lavoratori), prevede il divieto dell'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tuttavia, laddove tali impianti e/o apparecchiature fossero richiesti da esigenze organizzative e produttive oppure dalla sicurezza del lavoro, e qualora dalla loro messa in opera derivi anche la possibilità del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, essi possono essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in difetto di accordo, in virtù di un'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (oggi Direzione Territoriale del Lavoro), che può dettare, ove occorra, anche disposizioni e modalità per il loro corretto utilizzo.

Nel corso degli ultimi anni, le richieste di autorizzazione alle Direzioni Territoriali del Lavoro sono aumentate in maniera consistente per una serie di motivi:

- 1) in primo luogo, l'utilizzo di sistemi di controllo per finalità di salvaguardia del patrimonio aziendale si è reso necessario in tanti piccoli e piccolissimi esercizi commerciali (laddove non vi è rappresentanza sindacale), nei quali vi è forte movimento di denaro contante: si pensi, ad esempio, a ricevitorie, tabaccherie, oreficerie, farmacie, edicole, distributori di carburante ecc;
- 2) inoltre, non è secondario considerare che l'installazione di impianti audiovisivi non è più tanto onerosa da un punto di vista economico, atteso che un impianto di telecamere è oggi molto meno costoso di quanto fosse in passato (peraltro le più moderne tecnologie consentono l'utilizzo di sistemi non voluminosi e compatti, oltre che a costi di mercato non elevati).

Tutto quanto sopra, abbinato anche al venir meno (o alla mancata costituzione), in diverse realtà aziendali di rappresentanze sindacali, per un diffuso senso di sfiducia verso tali istituzioni che è presente tra i lavoratori negli ultimi anni, ha fatto sì che le richieste di intervento alle Direzioni Territoriali del Lavoro in materia di telecamere aumentassero sensibilmente.

Nella prassi operativa, la DTL che riceve una richiesta di autorizzazione all'installazione di telecamere fa precedere il provvedimento finale (di autorizzazione, di diniego ovvero di autorizzazione con prescrizioni) da un sopralluogo in azienda da parte di uno o più ispettori in possesso delle necessarie competenze (in genere di ispettori appartenenti all'Area della Vigilanza Tecnica).

Per effetto di ciò, negli ultimi tempi si è verificato un notevole impiego di risorse in tali attività e una conseguenziale diminuzione di forze impiegate nelle attività caratterizzanti la vigilanza in senso stretto (contrasto al lavoro sommerso, irregolare, illegale e controllo del rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori).

* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.