



Benefici per l'assunzione di apprendisti: alcune considerazioni sul conteggio dei dipendenti

a cura di Elena Martina – Funzionario Inps in Torino*

Importanti novità sono previste dal 2012 per l'assunzione di lavoratori con la qualifica di apprendista. L'art.22, co.1 della L. n.183 del 12 novembre 2011 (Legge di stabilità 2012) prevede, infatti, 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 nove uno sgravio contributivo pari al 100% dei contributi a proprio carico.

Il beneficio è riservato ai datori di lavoro che hanno fino a 9 dipendenti: restano quindi esclusi i datori di lavoro che hanno più di 9 dipendenti, qualunque sia la data di assunzione degli apprendisti. Per loro l'importo dei contributi dovuti continua ad essere determinato secondo le regole precedenti.

La durata del beneficio è fissata in un massimo di tre anni, pertanto se la durata del contratto di apprendistato è superiore, l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro è pari a zero per i primi tre anni e diventa pari al 10% per gli anni successivi al terzo. Anche durante il triennio agevolato, il lavoratore paga per intero la propria quota, fissata nel 5,84%.

Qualora il contratto di apprendistato prosegua oltre il 31 dicembre 2016, il beneficio spetta anche oltre tale termine, nel limite massimo di tre anni di agevolazione.

La disposizione normativa prevede che lo sgravio contributivo spetti per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: pertanto i datori di lavoro non possono godere dello sgravio per gli apprendisti assunti prima di tale data, anche se la durata del rapporto di lavoro si protrae oltre il 1° gennaio 2012. L'esonero contributivo a favore del datore di lavoro non spetta per i lavoratori assunti come apprendisti iscritti nelle liste di mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi, infatti, non trova applicazione il regime contributivo agevolato previsto per i lavoratori apprendisti, ma quello previsto dagli artt.25, co.9 della L. n.223/91 e art.8, co.4 della medesima legge, se al lavoratore spetta l'indennità di mobilità.

Aliquote contributive

Dal 1° gennaio 2012 le aliquote contributive relative agli apprendisti - per i datori di lavoro fino a nove dipendenti - sono differenziate quindi tra apprendisti assunti prima del 1° gennaio 2012 e dopo il 31 dicembre 2011. Le aliquote vengono esemplificate nella tabella che segue.

* Il presente intervento è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

Numero dipendenti	Durata del contratto	Vecchia aliquota - art.1, co.773, L. n.296/06		Nuova aliquota - art.22, co.1, D.Lgs. n.183/11	
		Datore di lavoro	Apprendista	Datore di lavoro che assume un apprendista tra il 1.01.12 e il 31.12.16	Apprendista
Fino a nove dipendenti	1° Anno	1,5%	5,84%	0%	5,84%
	2° Anno	3%	5,84%	0%	5,84%
	3° Anno	10%	5,84%	0%	5,84%
	Oltre il 3° anno	10%	5,84%	10%	5,84%
Superiore a nove dipendenti	Qualsiasi durata	10%	5,84%	10%	5,84%

Si ricorda che la misura ridotta delle aliquote contributive non si applica alle assunzioni agevolate che prevedono il versamento della quota a carico del datore di lavoro nella misura prevista per gli apprendisti. Per loro, infatti, la misura dell'agevolazione è sempre pari al 10%, qualunque sia la durata del rapporto agevolato.

Si ritiene, in attesa di interpretazioni di prassi da parte dell'Inps, che lo sgravio previsto dall'art.22, co.1, D.Lgs. n.183/11, non sia subordinato al possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro (Durc interno) in quanto non si tratta di una agevolazione ma di un regime contributivo particolare. A questo proposito la circolare n.5/08 del Ministero del Lavoro aveva previsto che non rientrano nella nozione di "benefici normativi e contributivi" quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge. In tali ambiti il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria e prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario.

Modalità di esposizione dello sgravio

L'applicazione concreta di questo sgravio necessita, tuttavia, delle istruzioni tecnico-operative da parte dell'Inps, che illustrino come si debbano esporre i dati di tali lavoratori nel flusso UniEmens e come distinguerli dagli apprendisti assunti in base al "vecchio regime".

Le istruzioni dovrebbero essere in dirittura d'arrivo, in quanto già con il Documento tecnico UniEmens – versione 1.2.5, rilasciato in data 30 gennaio 2012, l'Inps ha istituito i nuovi codici tipo contribuzione "J6" e "K6".

In entrambi i casi l'Istituto di previdenza ha evidenziato che si tratta di codici tipo contribuzione che individuano gli apprendisti cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro in genere (codice J6) e per gli iscritti al Fondo minatori (codice K6), relativamente al primo anno di sgravio. Non fa quindi cenno all'esposizione degli sgravi per gli anni successivi al primo e ai lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità, per i quali la contribuzione è quella già prevista per tale tipologia di lavoratori.

Per la soluzione di tali problematiche si rimanda quindi alla circolare di prossima emanazione da parte dell'Inps.

Criteri per il calcolo dei dipendenti

Per beneficiare dello sgravio assume rilevanza la dimensione aziendale, cioè se si tratta di azienda fino a 9 o con più di 9 addetti. Pur restando in attesa della circolare dell'Inps, si ritiene che il metodo di calcolo della forza aziendale non si discosti da quanto già stabilito

da parte dell'Istituto nel 2007 in occasione dell'introduzione della riduzione di aliquota per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti, per il primo e il secondo anno di durata del rapporto (circolare n.22/07).

In tale occasione, l'Inps aveva stabilito che per le assunzioni intervenute dopo l'entrata in vigore della legge, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) fosse quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Pertanto il beneficio permane anche se nel corso di svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato la forza aziendale supera il limite dei 9 addetti. Ciò che rileva, quindi, è il momento genetico della nascita del rapporto agevolato e non le successive vicende aziendali.

Nel calcolo dei dipendenti, per stabilire se si superano o meno le nove unità, la circolare n.22/07, confermando principi e regole consolidate, ha stabilito che devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti ecc). Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (ad esempio per servizio militare o gravidanza), va invece escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Il requisito occupazionale va sempre determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata, pertanto in caso di datore di lavoro con più posizioni contributive vanno considerati i lavoratori di tutte le posizioni (anche ad esempio ex Enpals). Nel calcolo delle 9 unità di forza aziendale non deve tenersi conto del lavoratore che si sta assumendo, pertanto l'agevolazione spetta anche se la forza aziendale è pari a 9 unità e con l'assunzione dell'apprendista si raggiungono le 10 unità.

Nel calcolo della forza aziendale non vanno considerati e pertanto saranno esclusi dal computo:

- ➔ gli apprendisti;
- ➔ i lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex D.Lgs n.276/03;
- ➔ i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art.20 della L. n.223/91;
- ➔ i lavoratori somministrati con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Si ritiene opportuno ricordare che, per quanto riguarda gli apprendisti, pur essendo state abrogate le disposizioni precedenti, l'art.7, co.3, del D.Lgs. n.167/11, ha confermato la generale esclusione dal computo della forza aziendale di tali lavoratori stabilendo che

“fatte salve specifiche previsioni di legge 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 e istituti”.

Criteria di calcolo per i dipendenti *part-time* e per i lavoratori intermittenti

In presenza di lavoratori a tempo parziale e lavoratori intermittenti, occorre precisare con maggior dettaglio le modalità di calcolo ai fini della determinazione della soglia dei nove dipendenti.

➔ LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Per i lavoratori a tempo parziale il D.Lgs. n.61/00, art.6, co.1, ha stabilito che, in tutte le ipotesi in cui si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno con arrotondamento all'unità di frazioni superiori alla metà del tempo pieno. Il D.Lgs. n.100/01 ha ulteriormente esplicitato il sistema di computo dei lavoratori a *part-time* stabilendo che, ai fini del

computo, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a *part-time* corrispondenti ad unità di orario a tempo pieno.

ESEMPIO

Ad esempio, nel caso in cui 3 lavoratori siano assunti con contratto di *part-time* orizzontale con orari settimanali, rispettivamente, di 18, 20 e 24 ore, si procederà nel seguente modo:

$$18 + 20 + 24 = 62 \text{ ore} : 40 \text{ ore (orario normale)} = 1 \text{ unità con il resto di 22 ore}$$

Poiché 22 ore superano la metà dell'orario normale (40 ore), si computerà, come arrotondamento, un'ulteriore unità. Nella fattispecie, quindi, i 3 lavoratori *part-time* determinano 2 unità lavorative ai fini previsti dall'art.6 (circolare Ministero del Lavoro n.46/01).

→ LAVORATORI INTERMITTENTI

I lavoratori intermittenti devono essere conteggiati per intero ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dell'azienda da inserire nell'elemento <NumLavoratori> del flusso UniEmens.

Ai fini del calcolo della forza aziendale per il raggiungimento dei 9 dipendenti, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, ai sensi dell'art.39, L. n.276/03, e non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

ESEMPIO 1

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 8
Numero dipendenti non retribuiti: 1
Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore
Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

- 1° lavoratore 80
- 2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 (160/160 = 1)

Numero dei dipendenti ai fini della spettanza del beneficio: 10 (il beneficio **non** spetta)

ESEMPIO 2

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 8
Numero dipendenti a chiamata: 4
Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

- 1° lavoratore 90
- 2° lavoratore 50
- 3° lavoratore 85
- 4° lavoratore 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 (240/160 = 1,5), arrotondato a 1

Numero dei dipendenti ai fini della spettanza del beneficio: 9 (il beneficio spetta).