

# Agevolazioni per assunzioni in Apprendistato

## Tipologia contratti di apprendistato

1. **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore [detto anche apprendistato di primo livello];
2. **apprendistato professionalizzante**;
3. **di alta formazione e di ricerca**.
4. **OVER 29**

## Caratteristiche del lavoratore da assumere e del datore di lavoro in apprendistato di primo livello

Giovani che hanno **compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo**, in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per conseguire la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche in assolvimento di obbligo scolastico.

Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto.

La durata del contratto è non può essere superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire.

## Sgravio contributivo

**Contributi INPS in apprendistato l'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali:**

- il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpI

**Le aziende che occupano un numero di dipendenti fino a 9 godono, dal computo sono esclusi i lavori assunti con contratto di apprendistato, dello sgravio totale dei contributi per i primi 36 mesi del rapporto di lavoro, per il periodo formativo successivo l'aliquota ordinaria è del 10%**

Nel caso di prosecuzione di rapporto di lavoro, dopo il periodo di apprendistato, per i giovani che non abbiano compiuto 30 anni è riconosciuto uno sgravio del 50%, nel limite massimo di 3.000 su base annua, per un periodo massimo di 12 mesi.

## Caratteristiche del lavoratore da assumere e del datore di lavoro in apprendistato professionalizzante (detto anche di 2° livello)

Giovani che hanno **compiuto 18 anni e fino al compimento dei 29 anni**, in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici per il conseguimento di una qualificazione professionale. Il contratto possa essere stipulato anche con giovani di 17 anni di età qualora siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005.

La durata del contratto non può essere inferiore a sei mesi e non può essere superiore a tre anni ovvero a cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

Possono essere ospitati, nella medesima azienda privata, un numero massimo di apprendisti pari ai 2/3 dei dipendenti specializzati.

## Sgravio contributivo

**Contributi INPS in apprendistato l'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali:**

- l'il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpl
- lo 0,30% per il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

**Le aziende che occupano un numero di dipendenti fino a 9 godono** di un regime speciale, art. 1, co. 773, L. n. 296/2006, l'aliquota contributiva ai fini previdenziali è **l'1,50%, dal 1° al 12° mese, il 3%, dal 13° al 24° mese e il 10%, oltre il 24° mese. Va aggiunta comunque va aggiunta l'aliquota dell'1,61%** (l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpl e lo 0,30% per il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria).

La trattenuta in busta paga dell'apprendista ai fini contributivi è del 5,84% (anziché il 9,19% come per la maggior parte dei lavoratori dipendenti) della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato l'azienda può beneficiare di un esonero contributivo nel limite massimo di € 3.000 annui per un periodo massimo di 12 mesi.

## Caratteristiche del lavoratore da assumere e del datore di lavoro in apprendistato di alta formazione

Giovani che hanno **compiuto 18 anni e fino al compimento dei 29 anni**, in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici per il conseguimento di un titolo di studio secondario, come ad esempio dottorato di ricerca.

La durata è di un minimo di 6 mesi e dipende dal percorso di formazione (nel caso di **alta formazione** la durata è pari a quella dei relativi percorsi, nel caso di **attività di ricerca** la durata si basa sul progetto di ricerca ma non può essere superiore ai 3 anni)

### Sgravio contributivo

**Contributi INPS in apprendistato l'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali:**

- l'il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpI
- lo 0,30% per il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

**Le aziende che occupano un numero di dipendenti fino a 9 godono** di un regime speciale, art. 1, co. 773, L. n. 296/2006, l'aliquota contributiva ai fini previdenziali è **l'1,50%, dal 1° al 12° mese, il 3%, dal 13° al 24° mese e il 10%, oltre il 24° mese. Va aggiunta comunque va aggiunta l'aliquota dell'1,61%** (l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpI e lo 0,30% per il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria).

La trattenuta in busta paga dell'apprendista ai fini contributivi è del 5,84% (anziché il 9,19% come per la maggior parte dei lavoratori dipendenti) della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

## Caratteristiche del lavoratore da assumere e del datore di lavoro in apprendistato professionalizzante OVER 29

Soggetti **beneficiari di trattamenti di disoccupazione o mobilità** o lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 , indipendentemente dall'età anagrafica, al fine di essere qualificati o riqualificati professionalmente.

Contratto di lavoro in apprendistato professionalizzante a tempo pieno.

### Sgravio contributivo percettori disoccupazione

**Contributi INPS in apprendistato l'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali:**

- il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpI

**Le aziende che occupano un numero di dipendenti fino a 9 godono** di un regime speciale, art. 1, co. 773, L. n. 296/2006, l'aliquota contributiva ai fini previdenziali è **l'1,50%, dal 1° al 12° mese, il 3%, dal 13° al 24° mese e il 10%, oltre il 24° mese. Va aggiunta comunque va aggiunta l'aliquota dell'1,61%** (l'1,31% ai fini del finanziamento dell'indennità NASpl e lo 0,30% per il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria).

La trattenuta in busta paga dell'apprendista ai fini contributivi è del 5,84% (anziché il 9,19% come per la maggior parte dei lavoratori dipendenti) della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

## **Sgravio contributivo percettori mobilità**

**Contributi INPS in apprendistato il 10 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.**

Non si applica la contribuzione di finanziamento di NASPI.

---

## **Ulteriori benefici**

I contributi e le spese sono deducibili dalla base imponibile IRAP;

E'possibile inquadrare gli apprendisti di 2 livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento previsto dal contratto collettivo di lavoro.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici del personale previsti per l'applicazione di particolari discipline previsti dai contratti collettivi o dalla normativa vigente (es. computo per assunzione obbligatorie dei disabili iscritti alla L. 68/99).

Inoltre, le parti al termine del periodo di apprendistato possono decidere liberamente di recedere dal contratto a condizione che sia comunicato con preavviso. Se nessuna delle parti recede dal rapporto di lavoro esso continua come un rapporto ordinario di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

---

## **Contenuto del contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato, che deve essere redatto in forma scritta, ha come contenuto necessario:

- il piano formativo individuale ed il progetto formativo dell'apprendista;
- la prestazione lavorativa da svolgere;
- la durata del periodo di formazione;
- l'inquadramento iniziale e finale dell'apprendista;
- la qualifica che l'apprendista conseguirà al termine del contratto

---

## **Obbligo per il datore di lavoro**

In materia di incentivi all'occupazione si devono applicare alcuni principi generali stabili dall'art. 31 del Decreto Legislativo n. 150/2015:

- **L'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine**, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore, titolare di un diritto di precedenza, per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 31, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 150/2015). In relazione al diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere
- **L'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c), D. Lgs. n. 150/2015);

Inoltre, **nei sei mesi precedenti l'assunzione** il datore di lavoro **non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi**, legge 223/91, **nella medesima unità produttiva**. Tale requisito non è richiesto nel caso di mantenimento in servizio dopo il lavoro in apprendistato o nel caso di assunzioni a scopo di somministrazione.

**Nei sei mesi successivi l'assunzione** il datore di lavoro **non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto o altro lavoratore inquadrato con la medesima qualifica ed occupato nella stessa unità produttiva del lavoratore assunto con l'incentivo**, pena la revoca dell'esonero.

Il datore di lavoro è tenuto al rispetto dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006.

## Normativa di riferimento

Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015

Decreto Legislativo 148/2015

Decreto Legislativo 150/2015, art 32, comma 1

Legge 30 dicembre 2021 n. 234 [Legge bilancio 2022]

Circolare INPS n. 108 del 14 novembre 2018 [riepilogo incentivi contratti apprendistato con relativi codici UNIEMS].

Cass. sent. n. 16571/18 del 22.06.2018.

## Informazioni e contatti

**ARPAL - Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali**

**Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud**

Consulenza alle imprese - Via Annio Floriano, 16 - 05100 Terni (TR)

Dott. Fabio Narciso Tel. 075. 911 6602 e-mail: fnarciso@regione.umbria.it

Dott.ssa Silvia Menicocci Tel. 075. 911 6615 e-mail: smenicocci@regione.umbria.it

**Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Nord**

Consulenza alle imprese - Via Palermo 106 - 06124 Perugia (PG)

Dott. Elio Biccini Tel. 075. 911 6120 e-mail: ebiccini@regione.umbria.it

Dott.ssa Marta Bertoldi 075. 911 6122 e-mail: mbertoldi@regione.umbria.it