

La rivalutazione del contratto di apprendistato. I generosi incentivi alle assunzioni che nel 2015 hanno aumentato nel periodo l'*appeal* verso il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, sono stati ora ridotti nel 2016 sia in termini di importo che di durata. Infatti, gli sgravi contributivi totali triennali sono stati diminuiti dalla Legge di Stabilità al 40% per un biennio, rivalutando di fatto l'apprendistato a livello di costo del lavoro.

Vantaggi economici e normativi. Il contratto di apprendistato rappresenta oggi l'opzione più favorevole per il datore di lavoro che voglia assumere non solo a fronte di incentivi economici dati dalla possibilità di una remunerazione ridotta grazie al sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione, ma anche dall'estensione di tali benefici per un ulteriore anno in caso di conferma in servizio dell'apprendista. L'agevolazione è maggiore per le aziende che hanno meno di 10 dipendenti, per le quali la Legge di stabilità n. 183/2011 ha previsto un azzeramento della contribuzione fino al 31 dicembre 2016. L'apertura ai lavoratori in mobilità di tale tipologia contrattuale, indipendentemente dall'età, permette altresì al datore di lavoro di poter beneficiare di un'aliquota ridotta per tutto il periodo di mobilità nel caso in cui stipuli un contratto di apprendistato, finalizzato alla riqualificazione professionale. A livello normativo rileva il mancato computo nell'organico ai fini del raggiungimento dei limiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione di particolari normative e istituti. Tale disposizione di favore, a lungo termine, potrà rivelarsi strategica per le imprese, che a partire dal 2017 hanno l'obbligo di assumere un disabile, a prescindere dall'effettuazione o meno di nuove assunzioni, al raggiungimento dei 15 dipendenti. Inoltre l'estensione del contributo per i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria ai lavoratori agli apprendisti a partire da settembre 2015 (Circ. n. 6/2015) dimostra la volontà di fare del contratto di apprendistato il canale di ingresso nel mondo nel lavoro, senza penalizzarlo e anzi assimilandolo ad un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Non solo novità ma sostenibilità da parte dei CDL del Veneto anche dopo il

Jobs Act. Chi ha sempre creduto nel contratto di apprendistato come strumento diretto a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro sono i Consulenti del lavoro della Regione Veneto, che in collaborazione con ADAPT hanno dato vita un progetto di gestione dell'apprendistato in tutte le sue fasi. Grazie alla predisposizione di un modello di piano formativo semplificato, come tra l'altro richiede il Legislatore, una piattaforma cooperativa (Moodle) e una assistenza personalizzata, hanno superato gli ostacoli burocratici connessi all'attivazione del contratto, sviluppando un pragmatismo gestionale funzionale alle PMI. A quattro anni dallo start up del progetto esso è quanto mai valido e attuale, a dimostrazione che l'attenzione al costo del lavoro rappresenta oggi un importante fattore che non può tradursi solo in una mera corsa all'incentivo, ma il percorso professionale inserito nel Piano Formativo diviene strumento di consapevolezza sul valore del capitale umano anche nelle piccole e medie realtà. Le tabelle, sotto, mettono a confronto il costo del lavoro nel 2016 secondo le tipologie contrattuali e in riferimento a tre importanti contratti collettivi: Commercio, Metalmeccanica Industria e Turismo. Si nota che l'apprendistato, qualora ne ricorrano le condizioni applicative, è la tipologia più conveniente sia a livello retributivo che contributivo. In media un lavoratore assunto a tempo indeterminato costa un 20% in più rispetto ad un giovane apprendista. E' sotto gli occhi di tutti che il contratto di apprendistato è vantaggioso per le aziende perché permette di formare i lavoratori ad un costo adeguato.