

Ricetta flessibilità, maxi-risparmi dall'apprendistato

Meneghelo ▶ pagina 23

Flessibilità in entrata. Voce per voce i contratti più vantaggiosi per imprese e dipendenti

Maxi-risparmi con l'apprendistato

LA SPESA

Strumento più competitivo grazie all'assenza di aliquota fino al 2014. Vantaggioso anche il carico previdenziale sul lavoratore di **Matteo Meneghelo**

È la strada maestra individuata dal Governo (d'accordo con sindacati e imprese) per l'ingresso nel mondo del lavoro, ed è anche al primo posto di un'ideale classifica di "risparmio" per le imprese che intendono assumere. Il contratto di apprendistato è protagonista indiscusso al tavolo della riforma del lavoro. Lo strumento dà garanzie di flessibilità, ma soprattutto di convenienza, anche se paragonato con altri strumenti, come il contratto di inserimento.

La convenienza dell'apprendistato è confermata anche da un confronto solo limitato all'analisi degli oneri di contribuzione Inps. Il contratto di apprendistato storicamente è un inquadramento giuridico "leggero": prima della riforma del 2007 la contribuzione richiesta al datore di lavoro era in pratica pari a zero, se si esclude la cosiddetta "marca settimanale" che nel 2006 (ultimo anno di vigenza), ha raggiunto al massimo la cifra di 2,91 euro a settimana. Dall'1° gennaio del 2007 la contribuzione è salita al 10% (1,5% nel primo anno per le aziende fino a nove dipendenti, 3% dal secondo anno in poi). Da quest'anno e fino al 2014, in forma sperimentale, l'aliquota Inps a carico del datore di lavoro è stata però riportata a zero. Una condizione assolutamente

concorrenziale. Non c'è confronto neppure con il contratto di inserimento, peraltro limitato ad alcuni casi ben definiti dalla legge (giovani tra i 18 e i 29 anni, giovani disoccupati di lunga durata, disoccupati over 50, disabili, donne del sud) e per la quale sono previste due aliquote a seconda della territorialità dell'azienda che assume: la contribuzione è del 10% al Sud (come per il contratto di apprendistato, ma senza la sperimentazione) e del 25% al Centro Nord.

Anche l'aliquota Inps a carico del lavoratore è più bassa per l'apprendistato: è del 5,84%, mentre sale all'8,89% (fino a un massimo del 9,19% a seconda delle situazioni) nel contratto di inserimento. Per il resto questi due contratti hanno comunque, come detto, una ratio profondamente diversa, visto che l'apprendistato è sempre orientato a un piano di formazione. Il tema del monte minimo di ore da dedicare alla formazione, in particolare, è stato affrontato dalla Conferenza delle Regioni che ha dato il via libera allo schema di accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e professionale. Ora si tratterà di definire in futuro, a livello regionale, quanta parte della formazione dovrà essere svolta in azienda e quanta nelle scuole professionali, tenuto anche conto, come si legge nell'accordo siglato dalle Regioni, «della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai diciotto anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute». Il rischio da evitare è che la formazione in azienda resti residuale, an-

che se il Dlgs 167/2011, richiamato dall'accordo, stabilendo che modalità di «ulteriore formazione aziendale» siano stabilite dalla contrattazione collettiva, apre la strada a ulteriori finestre d'istruzione a carico datoriale.

Nel caso del contratto di inserimento, l'obiettivo è invece l'assunzione incentivata di categorie ben definite e la componente formativa è solo eventuale e comunque volontaria. Per questo i due contratti hanno anche due durate diverse: le agevolazioni dell'apprendistato durano tre anni (la contribuzione sale al 10% in caso di assunzione), mentre il contratto di inserimento può essere utilizzato al massimo per diciotto mesi.

Il contratto di somministrazione (si veda pagina 22) poggia invece le sue fondamenta su presupposti completamente diversi. Per l'azienda è un utile strumento di flessibilità e per questo motivo, in linea con l'indirizzo adottato dal governo per disincentivare il ricorso al contratto a termine, il legislatore ha deciso che deve costare di più rispetto a qualsiasi altra soluzione. I trattamenti economici e normativi sono identici a quelli applicati ai dipendenti dello stesso livello assunti con un contratto standard a tempo determinato o indeterminato, e gli oneri sono a carico del somministratore. In questo caso, però, l'azienda utilizzatrice deve sostenere anche altri costi, definiti nel contratto con l'agenzia di lavoro (solitamente l'incidenza è del 10-15%, comprensiva anche della trattenuta del 4% della retribuzione al fondo di formazione temporanea).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La mappa

Costi a confronto

Contribuzione Inps			Altri costi	Classifica di "risparmio" per l'impresa
A carico del lavoratore	A carico del datore di lavoro	Durata		
Contratto apprendistato				
5,84%	0 (dal 2012 al 2014)	Per 3 anni + contribuz. e al 10% in caso di assunzione	Irpef, addizionali	1
Contratto inserimento				
Da 8,89% a 9,19%	Sud: Contribuz. al 10% (trattam. apprendisti) Centro Nord: 25%	Max 18 mesi	Irpef, addizionali	2
Somministrazione				
Parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti dello stesso livello; oneri a carico del somministratore			Come da contratto con l'agenzia per il lavoro	3

Precisazione: si sono considerati i datori di lavoro Imprese, ma sono previste diversi sgravi qualora il datore di lavoro sia impresa piccola, artigiana, agricola o non sia impresa

Fonte: [Adapt \(www.adapt.it\)](http://www.adapt.it)