

Il contratto incentivato. Contributi in misura ridotta e «bonus» contrattuali

Con l'apprendistato in dote facilitazioni normative

Alessandro Rota Porta

Il datore di lavoro che instaura un contratto di apprendistato usufruisce di particolari agevolazioni di carattere normativo, economico, contributivo e fiscale.

Per quanto concerne i primi, gli apprendisti si escludono dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e Ccnl per l'applicazione di determinate normative e istituti, a meno che non sia disposto diversamente da disposizioni di legge imperative.

Ciò si riflette, ad esempio, sui licenziamenti individuali e, in particolare, sull'esclusione degli apprendisti dai limiti numerici previsti per l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300/1970; oppure dalla non computabilità nella base di calcolo per il collocamento obbligatorio previsto dalla legge 68/1999.

Con riferimento alle agevolazioni di carattere economico, il datore di lavoro, in base alle disposizioni del Testo unico e nel rispetto del Ccnl applicato, può

retribuire l'apprendista per tutta la durata del contratto fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale.

Alcuni contratti collettivi prevedono un percorso di avvicinamento al livello di "approdo", attraverso scatti intermedi (ad esempio Legno Industria); in altri casi - per le qualifiche a più basso contenuto professionale - è stabilito l'abbassamento di un solo livello (come nel settore Edilizia Industria, per la qualifica al secondo livello finale); altri Ccnl, come il settore Edilizia Artigianato o Metalmeccanica Artigianato hanno, invece, conservato la forma retributiva percentualizzata, rispetto al livello di finale.

Inoltre, il datore di lavoro usufruisce in via generale, di una contribuzione Inps a proprio carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari all'11,61%; nel caso in cui occupi fino a nove dipendenti e possieda i requisiti "de minimis" - per gli apprendisti assunti da gennaio 2012 a dicembre 2016 - l'aliquota complessiva si riduce all'1,61%

per i primi 3 anni.

Il mantenimento delle agevolazioni per ulteriori 12 mesi dopo la trasformazione del rapporto (comma 9, dell'articolo 7, del Dlgs 167/2011) è, invece, limitato al solo caso di termine naturale dell'apprendistato e viene meno nel caso in cui il contratto venga "trasformato" anticipatamente.

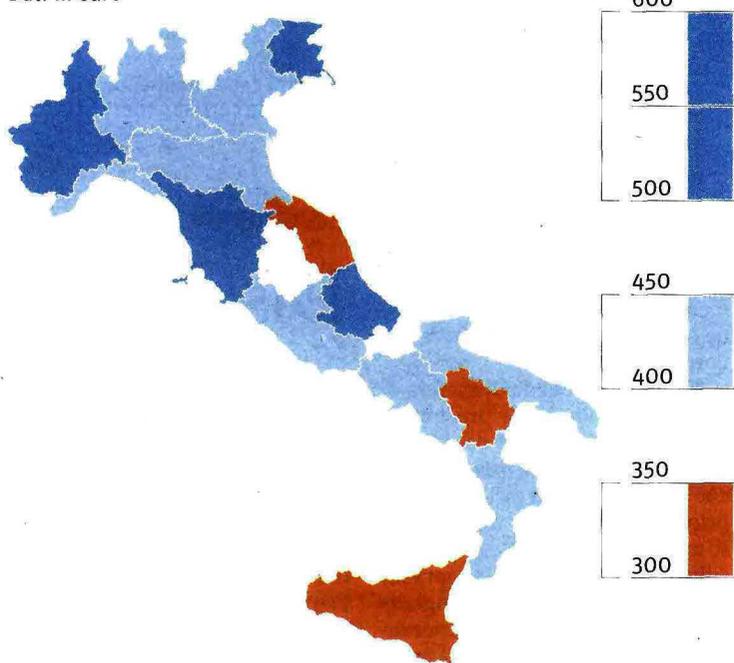
Le istruzioni dell'Inps precisano che lo sgravio per le micro-imprese deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", come previsto dal regolamento Ce 1998/2006.

I datori interessati devono quindi presentare telematicamente all'Inps - «nel più breve tempo possibile» e usando la funzionalità "Contatti" del cassetto previdenziale aziende - una dichiarazione attestante che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi precedenti, non sono stati percepiti aiuti eccedenti i limiti complessivi "de minimis".

Infine, le spese sostenute per gli apprendisti sono totalmente deducibili ai fini Irap.

La mappatura dei compensi

Dati in euro



Fonte: www.adapt.it

IL VALORE DELLA FORMAZIONE

Il datore di lavoro può retribuire il lavoratore fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale

