

Jobs Act: la crisi del contratto di apprendistato

Oggi i Consulenti del Lavoro sono chiamati a fronteggiare molteplici sfide. Tra queste, l'opportunità di consigliare (o meno) il contratto di apprendistato alla luce dell'ultima (ed ennesima) riforma del mercato del lavoro che mette in crisi ulteriormente il ruolo centrale che il Consulente svolge nella funzione di supporto nelle scelte aziendali.

Tutta colpa del contratto a tutele crescenti. L'approvazione di questo ultimo - in aggiunta all'incentivo alle assunzioni pari a 8.060 euro per tre anni (cfr. Circolare INPS n. 17/2015), rappresenta un forte concorrente al contratto di apprendistato, da sempre considerato canale privilegiato d'ingresso nel mondo del lavoro e leva di *placement* per i più giovani.

Ha ancora senso continuare a promuovere l'apprendistato? I Consulenti del Lavoro, attori attivi nell'incontro tra domanda offerta, dovranno fare la loro scelta sulla base sì dei vantaggi economici ma anche e soprattutto su quelli normativi, contributivi e, non da ultimo, quelli formativi. In tale direzione, da una analisi dei costi (si veda sotto) si evidenzia che l'apprendistato, nonostante tutto, resta ancora il contratto più conveniente in termini di costo aziendale.

Il vantaggio, però, non è solo economico. Oltre al risparmio, è possibile sottoinquadrare l'apprendista o retribuirlo in maniera percentualizzata. Sono previsti sgravi fiscali ad esso connessi, usufruibili fino a quattro anni in caso di conferma in servizio dell'apprendista. A favore dell'una o dell'altra tipologia contrattuale depone la disciplina del computo degli apprendisti i quali "sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti" (art. 7, comma 3, d.lgs. n. 176/2011). I vincoli, infatti, meno stringenti in tema di licenziamento che coinvolgono il contratto a tutele crescenti e il costo certo del recesso non valgono a indebolire l'apprendistato laddove si pensi che alla conclusione del periodo formativo il datore può liberamente recedere, senza dover pagare alcun "*bonus d'uscita*" e/o rischiare una pronuncia di reintegro da parte del giudice.

Apprendistato e tutele crescenti finiscono per sovrapporsi nei soggetti destinatari tra i 19 e 29 anni, ma tra le due tipologie vi è una profonda differenza. Nel primo caso, l'elemento della formazione consente alla azienda di investire sullo sviluppo delle competenze e, di conseguenza, sul capitale umano della propria organizzazione. Nel secondo caso, viene meno questa opportunità. I giovani avrebbero sì la prospettiva di un contratto a tempo indeterminato ma non la garanzia di una reale crescita professionale e di sviluppo delle competenze all'interno del contesto produttivo. Allo stesso modo, l'azienda incontrerebbe maggiori difficoltà a formare i giovani in ingresso sulla base delle esigenze aziendali.

Jobs Act: la crisi del contratto di apprendistato

Per il Consulente del Lavoro, promuovere e supportare l'apprendistato tra le aziende clienti significa quindi investire in formazione senza avere vincoli o costi aggiuntivi in caso di recesso. Accostare l'apprendistato al contratto a tutele crescenti si traduce nello svilimento del carattere distintivo e della componente formativa che da sempre lo contraddistinguono e lo rendono il contratto virtuoso per la transizione scuola lavoro.

Tabella n. 1: *L'ipotesi fa riferimento ad un apprendista di 5° livello del settore Turismo - Pubblici esercizi, con un tasso medio aziendale INAIL del 22 per mille.*

TURISMO apprendista 5° livello - AZIENDA FINO A 9 DIPENDENTI

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato 1° anno	Apprendistato 2° anno	Apprendistato 3° anno	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 19.204,50	€ 19.204,50	€ 15.363,60	€ 16.323,83	€ 17.284,05	€ 19.204,50
INPS c/azienda	€ 5.713,34	€ 0,00	€ 247,35	€ 262,81	€ 278,27	€ 2.229,64
INAIL c/azienda (voce 211)	€ 426,72	€ 426,72	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Assistenza sanitaria	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00
TFR	€ 1.422,56	€ 1.422,56	€ 1.138,04	€ 1.209,17	€ 1.280,30	€ 1.422,56
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 31.368,30	€ 25.654,96	€ 19.680,50	€ 20.901,78	€ 22.123,06	€ 26.806,15
%	100%	82%	63%	67%	71%	85%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		18%	37%	33%	29%	15%

Tabella n. 2: *L'ipotesi fa riferimento ad un apprendista di 5° livello del settore Turismo - Pubblici esercizi, con un tasso medio aziendale INAIL del 22 per mille, per aziende oltre 9 dipendenti.*

TURISMO apprendista 5° livello - AZIENDA OLTRE 9 DIPENDENTI

Jobs Act: la crisi del contratto di apprendistato

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato 1° anno	Apprendistato 2° anno	Apprendistato 3° anno	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 19.204,50	€ 19.204,50	€ 15.363,60	€ 16.323,83	€ 17.284,05	€ 19.204,50
INPS c/azienda	€ 5.713,34	€ 0,00	€ 1.783,71	€ 1.895,20	€ 2.006,68	€ 2.229,64
INAIL c/azienda (voce 211)	€ 426,72	€ 426,72	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Assistenza sanitaria	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00
TFR	€ 1.422,56	€ 1.422,56	€ 1.138,04	€ 1.209,17	€ 1.280,30	€ 1.422,56
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 31.368,30	€ 25.654,96	€ 21.472,92	€ 22.806,23	€ 24.139,53	€ 26.806,15
%	100%	82%	69%	73%	77%	85%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		18%	31%	27%	23%	15%

Tabella n.3: L'ipotesi fa riferimento ad un commesso di 4° livello del settore Terziario - Commercio con tasso medio aziendale INAIL di 12 per mille.

COMMERCIO apprendista 4° livello - AZIENDA FINO A 9 DIPENDENTI

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato primo periodo (0-18 mesi)	Apprendistato secondo periodo (18 - 36 mesi)	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 21.472,50	€ 21.472,50	€ 18.744,46	€ 20.078,66	€ 21.472,50
INPS c/azienda	€ 6.222,73	€ 0,00	€ 301,79	€ 323,27	€ 2.492,96
INAIL c/azienda (voce 111)	€ 260,25	€ 260,25	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Assistenza sanitaria	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00
TFR	€ 1.590,56	€ 1.590,56	€ 1.388,48	€ 1.487,31	€ 1.590,56
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 34.543,41	€ 28.290,38	€ 24.008,51	€ 25.705,44	€ 29.983,35
%	100%	82%	70%	74%	87%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		18%	30%	26%	13%

Jobs Act: la crisi del contratto di apprendistato

Tabella n.4: L'ipotesi fa riferimento ad un commesso di 4° livello del settore Terziario - Commercio con tasso medio aziendale INAIL di 12 per mille.

COMMERCIO apprendista 4° livello - AZIENDA OLTRE 9 DIPENDENTI

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato primo periodo (0-18 mesi)	Apprendistato secondo periodo (0-18 mesi)	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 21.472,50	€ 21.472,50	€ 18.744,46	€ 20.078,66	€ 21.472,50
INPS c/azienda	€ 6.222,73	€ 0,00	€ 2.176,23	€ 2.331,13	€ 2.492,96
INAIL c/azienda (voce 111)	€ 260,25	€ 260,25	€ 0,00	€ 0,00 0,00 -	€ 0,00
Assistenza sanitaria	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00	€ 144,00
TFR	€ 1.590,56	€ 1.590,56	€ 1.388,48	€ 1.487,31	€ 1.590,56
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 34.513,12	€ 28.290,38	€ 26.195,37	€ 28.047,95	€ 29.983,35
%	100%	82%	76%	81%	87%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		18%	24%	19%	13%

Tabella n. 5: L'ipotesi fa riferimento ad un apprendista addetto impiantistica industriale del settore Metalmeccanica Industria con un tasso medio aziendale INAIL del 73 per mille.

METALMECCANICA INDUSTRIA apprendista 3° livello - AZIENDE FINO A 9 DIPENDENTI

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato primo periodo (0-12 mesi)	Apprendistato secondo periodo (13-24 mesi)	Apprendistato terzo periodo (25-36 mesi)	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 21.544,64	€ 21.544,64	€ 20.652,19	€ 21.098,48	€ 21.544,64	€ 21.544,64
INPS c/azienda	€ 6.652,98	€ 0,00	€ 332,50	€ 339,69	€ 346,87	€ 2.501,33
INAIL c/azienda (voce 3620)	€ 1.588,49	€ 1.588,49	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TFR	€ 1.595,90	€ 1.595,90	€ 1.529,79	€ 1.562,85	€ 1.595,90	€ 1.595,90
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 33.997,18	€ 27.344,19	€ 24.390,69	€ 24.917,77	€ 25.444,69	€ 27.778,69
%	100%	80%	72%	73%	75%	82%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		20%	28%	27%	25%	18%

Jobs Act: la crisi del contratto di apprendistato

Tabella n. 6: L'ipotesi fa riferimento ad un apprendista addetto impiantistica industriale del settore Metalmeccanica Industria con un tasso medio aziendale INAIL del 73 per mille, per aziende oltre 9 dipendenti

METALMECCANICA INDUSTRIA apprendista 3° livello - AZIENDE OLTRE 9 DIPENDENTI

	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato con sgravio 2015 (durata 3 anni)	Apprendistato primo periodo (0-12 mesi)	Apprendistato secondo periodo (13-24 mesi)	Apprendistato terzo periodo (25-36 mesi)	Apprendistato anno di conferma (4° anno)
Retribuzione Lorda	€ 21.544,64	€ 21.544,64	€ 20.652,19	€ 21.098,48	€ 21.544,64	€ 21.544,64
INPS c/azienda	€ 6.652,98	€ 0,00	€ 2.397,72	€ 2.449,53	€ 2.501,33	€ 2.501,33
INAIL c/azienda (voce 3620)	€ 1.588,49	€ 1.588,49	€ ,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TFR	€ 1.595,90	€ 1.595,90	€ 1.529,79	€ 1.562,85	€ 1.595,90	€ 1.595,90
TOTALE COSTO AZIENDA	€ 33.997,18	€ 27.344,19	€ 26.628,01	€ 27.203,44	€ 27.778,69	€ 27.778,69
%	100%	80%	78%	80%	82%	82%
RISPARMIO IN % RISPETTO AL TEMPO INDETERMINATO		20%	22%	20%	18%	18%

Monica Zanotto

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@MonicaZan8

Scarica il pdf 