

Incentivi occupazionali e apprendistato per il 2021



A cura di Giovanni Pigliararmi – Ricercatore ADAPT

10 dicembre 2020

Incentivi occupazionali e apprendistato

Le esclusioni dirette

Art. 4, comma 4: «*Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle **prosecuzioni di contratto** e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205*».

- a) apprendista che, terminato il periodo di formazione, prosegue nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste;
- c) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Incentivi occupazionali e apprendistato

Le esclusioni indirette

Art. 5, comma 1: «*Per le assunzioni di **lavoratrici donne** effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11 della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui*».

Sono esclusi i lavoratori aventi più di 50 anni disoccupati da almeno 12 mesi poiché nell'art. 5, comma 1 si fa esplicito riferimento alle “lavoratrici donne”.

Incentivi occupazionali e apprendistato

Alcune riflessioni

La misura, così articolata, riconosce dei **benefici abbastanza ampi in termini di contenimento del costo della contribuzione** per il datore di lavoro che assume un giovane con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato piuttosto che un datore di lavoro che decida di ricorrere all'apprendistato per poi proseguire nel rapporto al termine del periodo di formazione.

Una scelta che non pare essere in linea, invece, con lo spirito e la *ratio* del recente **D.D.L. n. 1338**, nato anche per rispondere ai problemi della ridotta diffusione della tipologia contrattuale.

Incentivi occupazionali e apprendistato

Alcune riflessioni

Facciamo attenzione alla corsa alle assunzioni incentivate senza un'attenta valutazione di quelli che sono i vantaggi (anche non economici) che l'apprendistato può esprimere, soprattutto per l'acquisizione di giovani risorse in azienda, rispetto ai quali la componente formazione non è da sottovalutare.

Apprendistato: lavoro e formazione;

Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato incentivato: DURC regolare (art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006); art. 31 del d.lgs. n. 150/2015.

Incentivi occupazionali e apprendistato

Livelli retributivi del settore edile delle aziende industriali.

CCNL del settore edile delle aziende industriali (aggiornato al 1° settembre 2020).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.163,96	519,16	10,33	0	1.639,45
Operai qualificati					
II livello	1.047,57	516,43	10,33	0	1.574,33

Incentivi occupazionali e apprendistato

Livelli retributivi del settore metalmeccanico artigiano.

CCNL del settore metalmeccanico artigiano (aggiornato al 1° settembre 2018).

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	Terzo elemento	Totale
Operai specializzati					
III livello	1.476,25	0	0	0	1.476,25
Operai qualificati					
V livello	1.340,12	0	0	0	1.340,12

Incentivi occupazionali e apprendistato

Profili contributivi

Edile	725,78/696,95 (33%+11,27%)	9435,14/9060,35 (33%+11,27%)
Metalmeccanico Artigiano	442,88/402,04	5757,44/5226,52

- un'azienda metalmeccanica artigiana che assume un giovane fino a 35 non verserà alcunché di contributi poiché questi sono coperti dalla spesa pubblica (fino a 6.0000 euro);
- **un'azienda edile industriale che assume un operaio specializzato di III livello** con un'età non superiore ai 36 anni di età **verserà solo 3435,14 euro di contributi anziché 9435,14 euro**, perché i primi 6.000 euro ricadono nella misura incentivante prevista dalla legge di bilancio. In altri termini, l'azienda in un triennio **dovrà versare solo 10.305,42.**

Incentivi occupazionali e apprendistato

*Livello retributivo dell'apprendista di tipo B, IV livello, del settore edile.
CCNL del settore edile delle aziende industriali (aggiornato al 1° settembre 2020).*

Livello	Minimo tabellare	Contingenza	Indennità di funzione	EDR	Totale
Apprendista di tipo B – III livello (0/12)	838,05	373,80	0	7,44	1.219,29
Apprendista di tipo B – III livello (13/24)	907,89	404,94	0	8,06	1.320,89
Apprendista di tipo B – III livello (25/30)	989,37	441,29	0	8,78	1.439,43
Apprendista di tipo B – III livello (31/36)	1.047,56	467,24	0	9,30	1.524,11

Incentivi occupazionali e apprendistato

Livello retributivo dell'apprendista di tipo B, IV livello, del settore edile. CCNL del settore edile delle aziende industriali (aggiornato al 1° settembre 2020).

Aliquota **22,15%** (imprese con oltre i 9 addetti; 12,5% per imprese fino a 9 addetti)

- 3240,84 euro di contribuzione per i primi 12 mesi;
 - 3510,84 per i successivi 12 mesi;
 - 1912,98 euro per altri 6 mesi;
 - ed infine 2025,54 euro per gli ultimi 6 mesi;
- per un totale di 10690,20 euro di contribuzione.**

Il costo contributivo dell'apprendista si differenzia, in aumento, da quello del lavoratore standard di 400 euro circa, pur essendoci, invece, un risparmio sulla retribuzione che nel caso dell'apprendista si aggira intorno ai 53.000.

Incentivi occupazionali e apprendistato

Riflessioni conclusive

All'esito di questa breve analisi, dove il ragionamento giuridico cerca di intercettare quello economico, possiamo confermare che **l'impianto della Legge di Bilancio 2021** (almeno nella sua versione provvisoria) **non fa altro che alimentare una ulteriore "fuga" da una tipologia contrattuale** che, invece, oltre a contenere già in sé molti incentivi (di non sola natura economica) **si presta ad essere strategica per le aziende in quanto consente a queste di investire sullo sviluppo delle competenze**, aspetto non del tutto secondario, considerata l'importanza alla luce del cambiamento tecnologico che il mondo dell'impresa sta attraversando. Ciò che infatti non offre il contratto a tempo indeterminato subordinato "decontribuito" è la garanzia per il lavoratore di una reale crescita professionale e di sviluppo delle competenze all'interno del contesto produttivo. Infatti, l'azienda potrebbe trovare difficoltà a formare il giovane secondo le esigenze organizzative e produttive posto che **nel programma negoziale del contratto di lavoro a tempo indeterminato manca l'elemento della formazione.**