

Tipologia:

LAVORO

ASSOSNAI
ASSOCIAZIONE IMPRESE SCOMMESSE E GIOCHI

Protocollo: **2018812** Data: **28.12.2012**

Oggetto: **L'onere contributivo del contratto di apprendistato**

Riferimenti: *D. Min. Lavoro 05.10.2012; Circ. Min. Lavoro 18.07.2012, n. 18; Art. 2, co. 1-3 L. 28.06.2012, n. 92; Nota I.N.A.I.L. 15.02.2012, n. 1100; Art. 24, co. 27 D. L. 06.12.2012, n. 201 conv. in L. 22.12.2011, n. 214; Art. 33, co. 28 ed art. 22, co. 1-2 L. 12.11.2011, n. 183; Art. 6 e 7, D. Lgs. 14.09.2011, n. 167; D. Min. Gioventù 19.11.2010; Mess. I.N.P.S. 19.10.2007, n. 25374; D. Min. Lavoro 28.03.2007; Circ. I.N.P.S. 23.01.2007 n. 22; Art. 1, co. 773 e 1175, L. 27.12.2006, n. 296; Art. 2, par. 2 Reg. C.E. 15.12.2006, n. 1998; Art. 68, co. 6 L. 23.12.2000, n. 388; L. 24.06.1997, n. 196; Art. 8, co. 4 ed art. 25, co. 9 L. 23.07.1991, n. 223; Art. 21, L. 28.02.1987, n. 56.*

- Allegato:
1. *Circolare I.N.P.S. 02.11.2012, n. 128;*
 2. *Messaggio. I.N.P.S. 06.12.2012, n. 20123;*
 3. *Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse del 07.12.2012;*
 4. *Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi del 24.03.2012*

L'ONERE CONTRIBUTIVO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Gentile Associato,

l'I.N.P.S. con la circolare n. 128 del 2 novembre 2012 ha preso atto degli ultimi interventi legislativi in materia di apprendistato ed ha diramato le indicazioni operative sugli sgravi contributivi applicabili.

Preliminarmente occorre rammentare che prima dell'entrata in vigore del Testo Unico dell'apprendistato, della Legge di Stabilità per il 2012 e della "Riforma Fornero", la disciplina contributiva del contratto di apprendistato faceva riferimento all'art. 1, co. 773 della Legge Finanziaria per il 2007 (L. n. 296/2006), al D.M. del 28.03.2007, alla circolare I.N.P.S. n. 22/2007 ed al Messaggio I.N.P.S. n. 25374/2007.

In particolare, l'art. 1, co. 773 della L. n. 296/2006 aveva introdotto un nuovo regime contributivo per il contratto di apprendistato, prevedendo la sostituzione del contributo fisso settimanale con un contributo percentuale pari al 10%. Per i datori di lavoro con meno di dieci lavoratori alle dipendenze tale contributo era ridotto all' 1,50% nei primi dodici mesi di contratto, mentre dal tredicesimo al ventiquattresimo mese di contratto era dovuto nella misura del 3%.

In ragione delle novità normative sopravvenute e della progressiva estensione al contratto di apprendistato delle tutele assistenziali dei restanti rapporti di lavoro subordinato, si è reso necessario rivisitare la disciplina contributiva in vigore dal 2007.

Così, alle tutele in vigore quali Invalidità Vecchiaia e Superstiti (IVS), malattia, maternità, assegni per il nucleo familiare, infortuni e malattie professionali (INAIL) e cassa integrazione in deroga (restano esclusi dalla C.I.G. ordinaria e straordinaria), dal 1° gennaio 2013, per effetto delle modifiche normative introdotte dall'art. 2 co. 1-3 della L. n. 92/2012, agli apprendisti verrà estesa l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (A.S.p.I.). A tal fine sarà incrementato il carico contributivo a carico del datore di lavoro il quale, anche per le retribuzioni corrisposte agli apprendisti, dovrà versare il contributo A.S.p.I. pari all'1,61%.

La presente comunicazione, comprensiva di allegati, è indirizzata esclusivamente ai destinatari specificati. L'accesso, la divulgazione, la copia o la diffusione sono vietate a chiunque altro ai sensi delle normative vigenti, e possono costituire violazione penale. In caso di errore nella ricezione, il ricevente e' tenuto a cestinare immediatamente il messaggio, dandone conferma al mittente a mezzo fax o e-mail.

ASSOSNAI

26 Piazza San Lorenzo in Lucina 00186 ROMA

telefono 0668300441 - 0668300442 / fax 0668300445

e-mail: info@assosnai.it / web: www.assosnai.it

La disposizione citata va coordinata con l'articolo 22, co. 1-2 della L. n. 183/2011 che ha previsto, per i datori di lavoro che occupano sino a nove lavoratori, lo sgravio contributivo totale nei primi tre anni dei contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 e, per i periodi contributivi successivi al terzo anno e sino alla scadenza del contratto, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro resterà fissata nella misura del 10%. Tuttavia, dal regime di esenzione totale sarà escluso il contributo A.S.p.I., che sarà comunque applicato nella misura dell'1,61%.

Pertanto, per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti nei primi tre anni di contratto i contributi a carico del datore di lavoro per gli apprendisti assunti nel periodo 2012-2016 saranno l'1,61%; mentre dal terzo anno sino alla scadenza del contratto l'aliquota salirà all'11,61%.

*

L'applicazione dello sgravio contributivo previsto dall'art. 22, co. 1-2 della L. n. 183/2011 dovrà rispettare quanto previsto dal Regolamento CE n. 1998/2006 in materia di aiuti di Stato "*de minimis*" che, salvo quanto previsto per i settori del trasporto su strada, l'agricoltura e la fornitura di servizi di interesse economico generale, prevede che gli aiuti di Stato non possano essere concessi in misura superiore a 200.000,00 euro in un triennio. L'eventuale sfioramento da parte dell'impresa del limite suddetto comporterà per la stessa l'obbligo della restituzione delle agevolazioni indebitamente godute.

Al fine di poter applicare l'esonero contributivo previsto dall'art. 22, co. 1-2 L. n. 183/2010 le aziende dovranno trasmettere all'I.N.P.S. la richiesta di sgravio, in cui dovranno dichiarare ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e dell'art. 2, paragrafo 2 del Regolamento CE n. 1998/2006 di non aver percepito degli aiuti di Stato superiori alla soglia "*de minimis*" nell'anno di assunzione dell'apprendista e nei due precedenti; inoltre, le aziende dovranno indicare l'importo degli aiuti "*de minimis*" già percepiti a qualsiasi titolo nel triennio precedente all'assunzione.

Poiché, il triennio di riferimento del requisito "*de minimis*" è mobile in relazione alle assunzioni agevolate, ciò comporterà che nell'ipotesi di nuove assunzioni di apprendisti, l'azienda dovrà ritrasmettere la dichiarazione "*de minimis*" ricalcolando l'importo dei contributi percepiti nel triennio che precede la nuova assunzione.

Per la quantificazione degli aiuti "*de minimis*" già percepiti rileva il momento in cui l'aiuto è accordato e non rileva il momento dell'effettiva corresponsione; pertanto, nel caso dell'assunzione di un apprendista, il diritto all'aiuto decorre dalla data di assunzione.

Inoltre, secondo il Messaggio I.N.P.S. n. 20123 del 06.12.2012 gli aiuti erogabili in più quote devono essere aggiornati al loro valore al momento della concessione. Pertanto, per gli sgravi relativi agli apprendisti l'impresa deve quantificare e dichiarare l'aiuto stimato per il triennio dell'agevolazione ed aggiornare l'I.N.P.S. delle eventuali variazioni degli importi fruiti nel regime "*de minimis*".

Il messaggio elenca le più recenti disposizioni normative che hanno introdotto delle agevolazioni contributive soggette al regime "*de minimis*", ovvero:

- l'art. 33, co. 28 L. n. 183/2011 che introduce la definizione agevolata dei contributi sospesi per il sisma del 2009 in Abruzzo;
- il D. Min. Gioventù del 19.11.2010 che istituisce la Banca dati giovani genitori;
- il D. Min. Lavoro del 05.10.2012 che istituisce il Fondo che finanzia gli interventi finalizzati agli incrementi quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e femminile.

*

Nell'ipotesi di lavoratori somministrati con contratto di apprendistato la valutazione del requisito *"de minimis"* sarà effettuata prendendo come riferimento solo la situazione soggettiva dell'impresa utilizzatrice la quale sarà obbligata a redigere e far pervenire all'I.N.P.S. la dichiarazione *"de minimis"*. In attesa dell'implementazione della modulistica online la dichiarazione *"de minimis"* dovrà essere redatta secondo il modello di cui all'Allegato 4 della circolare I.N.P.S. n. 128/2012 e successivamente trasmessa all'I.N.P.S. attraverso la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale del Portale dell'I.N.P.S., indicando come oggetto "Assunzioni agevolate e sgravi" – "Apprendistato" ed aggiungendo la dicitura "Sgravio apprendisti 2012-2016".

Dopo aver ricevuto la richiesta di sgravio, se sussistono i presupposti di legge l'I.N.P.S. autorizza l'azienda ad impiegare il codice autorizzazione "4R" nelle denunce periodiche Uniemens.

Poiché lo sgravio totale è applicabile dal 1° gennaio 2012, alcuni datori di lavoro potrebbero già aver assunto degli apprendisti ed aver già fruito della contribuzione agevolata nel 2012. *Pur avendo operato in* assenza delle istruzioni impartite con la circolare I.N.P.S. n. 128/2012, i datori di lavoro che hanno già applicato lo sgravio dovranno comunque trasmettere all'I.N.P.S. la dichiarazione *"de minimis"* e contattare l'istituto per regolarizzare le denunce Uniemens relative ai periodi pregressi. Invece, i datori di lavoro che non hanno ancora fruito dello sgravio dovranno inviare la dichiarazione *"de minimis"* per avere dall'I.N.P.S. il codice di autorizzazione "4R" e successivamente ritrasmettere i flussi Uniemens dei mesi pregressi con il codice contributivo corretto. Quest'ultima operazione permetterà all'azienda di poter ottenere il rimborso o la compensazione interna fra i debiti verso l'I.N.P.S. ed il credito derivante dalla mancata fruizione dello sgravio contributivo totale.

Il messaggio I.N.P.S. n. 20123 del 06.12.2012 ha precisato che nelle trasmissioni Uniemens i codici contribuzione "A0, A1, A2, B0, B1, B2, C0, C1,C2" continueranno ad essere utilizzati sino al 31.12.2012, mentre i codici contribuzione "D0, D1, D2" potranno essere impiegati sino alla scadenza degli apprendistati avviati ai sensi della L. n. 196/1997.

Le trasmissioni Uniemens per gli apprendistati avviati con l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità dovranno essere contraddistinti da gennaio 2012 dai codici contribuzione "J3, J4, K3, K4" e dalla causale "MOAP", mentre dal periodo di luglio 2013 saranno utilizzabili i codici contribuzione "J5, K5".

Relativamente agli apprendisti che fruiscono dello sgravio contributivo totale previsto dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 dovranno essere impiegati i codici "J6, K6" per il primo anno di sgravio, "J7, K7" per il secondo anno di sgravio e "J8, K8" per il terzo anno di sgravio.

Relativamente all'individuazione del requisito occupazionale delle nove unità lavorative, l'azienda dovrà tener conto solo della consistenza organica al momento dell'assunzione dell'apprendista; pertanto, se durante il rapporto di apprendistato l'organico aziendale avrà superato le nove unità lavorative, l'agevolazione continuerà ad essere legittimamente fruita.

Si precisa che ai fini del computo dei nove addetti sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori somministrati e gli assunti con i contratti di inserimento e di reinserimento; i dipendenti part-time si computano in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Inoltre, per la determinazione della media annua i dipendenti a tempo determinato con periodo di lavoro inferiore all'anno e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta. Infine, nel caso di somministrazione rileva solo l'organico dell'impresa utilizzatrice, mentre non rileva l'organico dell'azienda somministratrice.

Analogamente a tutte le altre ipotesi di agevolazione contributiva le aziende, oltre al requisito legato alla consistenza dell'organico, dovranno possedere il requisito della regolarità contributiva previsto dall'art. 1 co. 1175 della L. n. 296/2006.

*

L'art. 7, co. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 accanto alle tre tipologie di apprendistato già previste dalla "Legge Biagi" ha introdotto la possibilità di assumere con il contratto di apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, prescindendo dai requisiti anagrafici previsti per le prime tre tipologie di apprendistato.

Occorre precisare che relativamente ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ed assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 7 co. 4 del D. Lgs. n. 167/2011 non trova applicazione l'esonero totale dei contributi introdotto dall'art. 22 co. 1-2 della L. n. 183/2011, ma trova applicazione il regime contributivo delineato dall'art. 25 co. 9 della L. n. 223/1991 ed il contributo previsto dall'art. 8 comma 4 della stessa legge, fatta salva l'eccezione più oltre richiamata.

Di conseguenza, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari al 10%, cui dovrà aggiungersi il 5,84% a carico dell'apprendista ed inoltre, per ogni mensilità di paga corrisposta all'apprendista il datore di lavoro beneficerà del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.

Come noto, il predetto contributo non potrà essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e per i lavoratori con più di cinquanta anni tale periodo è elevato a ventiquattro mesi, ovvero trentasei mesi per le aree a maggior tasso di disoccupazione.

Pertanto, l'aliquota complessiva nei primi 18 mesi sarà del 15,84% (10% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista), alla quale dovrà aggiungersi l'obbligo previsto dall'art. 68 co. 6 della L. n. 388/2000 e dalla nota I.N.A.I.L. prot. n. 1100/2012 di versare interamente il premio I.N.A.I.L.. Dal diciannovesimo mese di contratto, l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro sarà dovuta nella misura ordinariamente prevista, mentre l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista durante l'intera vigenza del contratto di apprendistato per lavoratori in mobilità, non è soggetta ad alcuna variazione ed è pari al 5,84%.

Per essere ammesso al regime contributivo agevolato il datore di lavoro dovrà inoltrare all'I.N.P.S. la dichiarazione di responsabilità di cui al punto 7.2 ed all'Allegato 2 della circolare I.N.P.S. n. 128/2012.

Un'ipotesi particolare si verifica qualora il lavoratore in mobilità possieda anche i requisiti anagrafici previsti per l'applicabilità delle tre categorie dell'apprendistato, perché in tal caso verrà applicato il regime contributivo previsto per la generalità dei contratti di apprendistato ricorrendone i presupposti.

Tuttavia, il datore di lavoro ed il lavoratore possono derogare a quest'ultima disposizione se nel contratto di lavoro hanno espressamente rinunciato alla facoltà di recesso esercitabile alla conclusione del periodo di formazione ed in tal caso sarà applicato il regime contributivo previsto dall'art. 25 co. 9 della L. n. 223/1991.

L'I.N.P.S. precisa che nei casi di apprendisti iscritti nelle liste di mobilità, ma senza i requisiti anagrafici previsti per uno dei primi tre tipi di apprendistato, l'esclusione della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale del contratto, anche se non menzionato nel contratto sottoscritto dalle parti.

La circolare citata rammenta che per effetto dell'abrogazione dell'art. 22 della L. n. 56/1987 ad opera del D.Lgs. n. 167/2011, non è più applicabile dal 25 ottobre 2011 l'agevolazione contributiva prevista in favore delle assunzioni dei giovani in possesso di un diploma di qualifica professionale o di un

attestato di qualifica conseguito durante un corso di formazione professionale promosso dalla Regione.

Pertanto, la contribuzione non è più dovuta nella misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dagli art. 21-22 della L. n. 25/1955 per un periodo di sei mesi dall'assunzione, in quanto queste disposizioni sono state abrogate dagli art. 6-7 del D. Lgs. n. 167/2011.

Ai sensi del nuovo Testo unico sull'apprendistato continuerà ad applicarsi l'agevolazione contributiva prevista dall'art. 21 della L. 56/1987 che al termine del periodo formativo riconosce, in caso di mantenimento in servizio, l'estensione per un ulteriore anno delle agevolazioni contributive; tuttavia, quest'ultima agevolazione non si applica nel caso di mantenimento in servizio dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ed assunti con contratto di apprendistato.

Sono esclusi dallo sgravio totale previsto dall'art. 22 co. 1-2 L. n. 183/2010 i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ed assunti fra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2016 con contratto di apprendistato, nei confronti dei quali si applica solo il regime contributivo disciplinato dall'art. 25 co. 9 della L. 223/1991 ed il contributo previsto dall'art. 8 co. 4 della stessa legge.

Si precisa che ai fini dell'applicazione delle agevolazioni contributive la "Riforma Fornero" ha introdotto all'art. 2 del Testo Unico sull'apprendistato i commi 3 bis e 3 ter che prevedono una clausola di stabilizzazione per le imprese con almeno 10 dipendenti che intendono assumere nuovi apprendisti.

In particolare l'art. 2, co. 3-bis del D. Lgs. n. 167/2011 prevede che per assumere dei nuovi apprendisti devono essere confermati in servizio almeno la metà degli apprendistati che hanno concluso il periodo formativo nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Nel computo dei lavoratori stabilizzati non sono presi in considerazione i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa ed i recessi avvenuti durante il periodo di prova e nei primi tre anni di entrata in vigore della L. n. 92/2012, la percentuale di stabilizzazione è ridotta al 30%.

Qualora non sia stata rispettata la percentuale di stabilizzazione, l'art. 2, co. 3-bis del Testo Unico consente l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli confermati e se non è stato confermato nessun apprendista è consentita comunque l'assunzione di un solo apprendista.

La clausola di stabilizzazione legale deve essere coordinata con la clausola di stabilizzazione eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva.

Si precisa che la clausola di stabilizzazione legale deve essere rispettata solo dalle aziende con almeno 10 dipendenti, mentre la clausola di stabilizzazione contrattuale - se introdotta ed in mancanza di limitazioni pattizie - si applica a tutte le aziende a prescindere dalla dimensione dell'organico aziendale.

Per le aziende che possiedono i requisiti per l'applicazione sia della clausola di stabilizzazione legale che della clausola di stabilizzazione contrattuale prevalgono le disposizioni previste dalla clausola di stabilizzazione legale.

I contratti di apprendistato attivati in violazione delle clausole di stabilizzazione legale e contrattuale sono trasformati in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Infine, un cenno al fatto che accanto all'estensione dell'obbligo del versamento dell'aliquota contributiva dovuta per il finanziamento dei nuovi ammortizzatori sociali, la "Riforma Fornero" ha introdotto per il contratto di apprendistato il ticket per i licenziamenti che andrà pagato in ogni caso di interruzione dei rapporti di apprendistato determinata da un'ipotesi diversa dalle dimissioni dell'apprendista, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo.

Ad integrazione delle disposizioni appena commentate preme rammentare che facendo seguito all'Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi, la S.N.A.I., con l'assistenza della Confcommercio, ha siglato con F.I.L.C.A.M.S. - C.G.I.L., F.I.S.A.S.C.A.T. - C.I.S.L. e U.I.L.Tu.C.S. il "Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante dei lavoratori dipendenti da agenzie di scommesse", rinviando per quanto non espressamente disciplinato, all'Accordo di riordino dell'apprendistato nel settore Terziario.

Nell'Accordo le parti hanno inteso puntualizzare che l'apprendista assunto da un'agenzia di scommesse ha diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale del Terziario per la stessa qualifica per il quale è stato assunto.

Il Protocollo precisa che le 56 ore di permesso aggiuntive (ovvero 72 se l'azienda ha più di 15 dipendenti) rispetto alle 32 previste per le festività soppresse saranno fruibili dagli apprendisti nella misura del 50% decorsa la metà del contratto ed in misura piena dal termine dell'apprendistato.

Viene ammessa la stipula di contratti di apprendistato part-time per una durata di almeno 20 ore settimanali.

Relativamente alla durata massima del contratto, il Protocollo S.N.A.I., analogamente all'Accordo di riordino, prevede i seguenti limiti:

Livello	Durata dell'apprendistato	Ore complessive di formazione professionalizzante
I	36 mesi	280 h
II	36 mesi	240 h
III	36 mesi	210 h
IV	36 mesi	180 h
V	36 mesi	160 h

Si precisa che per il VI livello deve farsi riferimento a quanto previsto all'Accordo di riordino che regola per tale fattispecie una durata massima contrattuale di 24 mesi e 120 ore di formazione.

Il Protocollo d'intesa siglato da S.N.A.I. individua i seguenti tre profili formativi di apprendistato professionalizzante:

- Profilo 1: Addetto logistica/gestione agenzia per le qualifiche di Responsabile di agenzia o di Vice Responsabile di agenzia;
- Profilo 2: Addetto alle quote per gli apprendisti che effettuano il monitoraggio del gioco;
- Profilo 3: Addetto front-office per gli apprendisti che svolgono l'attività di accettazione delle scommesse.

Gli accordi di secondo livello in materia di apprendistato previgenti non sono più applicabili; pertanto, le parti stipulanti dovranno allinearsi alla disciplina sancita dall'Accordo di riordino con esclusione dei contratti di apprendistato stipulati prima del 24.03.2012.

I datori di lavoro con sede in più di due Regioni potranno applicare il percorso formativo della Regione in cui è fissata la sede legale dell'azienda.

L'art. 13 dell'Accordo di riordino prevede il riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato per il conseguimento delle medesime qualifiche quando non sia intervenuta un' interruzione superiore ad un anno.

L'art. 15 prevede che l'obbligo formativo sussiste a prescindere dal titolo di studio posseduto dall'apprendista.

L'art. 20 dell'Accordo di riordino prevede la possibilità di erogare la formazione attraverso percorsi in aula, on the job, a distanza e mediante e-learning. Per la formazione erogata esclusivamente internamente l'azienda deve essere dotata delle professionalità in grado di erogarla.

Sotto questo profilo, l'art. 9 dell'Accordo di riordino aggiunge che, in ogni caso, il referente interno per l'apprendistato deve possedere le competenze adeguate ed un inquadramento almeno pari o, preferibilmente, superiore a quello che dovrebbe conseguire l'apprendista.

L'assunzione degli apprendisti è subordinata al parere di conformità dell'Ente Bilaterale territorialmente competente o all'eventuale silenzio-assenso che si perfeziona decorsi 15 giorni dal ricevimento della richiesta del parere.

Le aziende con sedi operative in più di due Regioni possono richiedere il parere di conformità all'Ente Bilaterale Nazionale e, dopo averlo ottenuto o decorsi i 30 giorni per il silenzio-assenso, devono comunicare l'acquisizione del parere alle Commissioni territoriali nelle circoscrizioni in cui verranno effettuate le assunzioni degli apprendisti.

Quest'ultima comunicazione permette all'Ente territoriale di verificare la congruità del livello di inquadramento ed il rispetto dei limiti numerici relativi:

- al rapporto fra apprendisti e lavoratori qualificati;
- alla percentuale di conferma in servizio degli apprendisti assunti in precedenza.

Fermo restando che la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata all'applicazione dei limiti legali di conferma in servizio fissati dall'art. 2, co. 3-bis, 3-ter del D. Lgs. n. 167/2011 (*Testo Unico sull'apprendistato*) e dall'art. 1, co. 19 della L. n. 92/2012 (*Riforma Fornero*), l'Accordo di riordino prevede una clausola di stabilizzazione contrattuale. Secondo tale clausola le imprese non potranno assumere nuovi apprendisti se non sono stati confermati al termine del periodo di formazione almeno l'80% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, salvo l'ipotesi in cui nel biennio precedente sia scaduto un solo contratto di apprendistato. Nella quantificazione della predetta percentuale non sono presi in considerazione i lavoratori dimissionari o che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato il diritto di recesso, i licenziamenti per giusta causa e le cessazioni avvenute nel periodo di prova.

Per la definizione degli ambiti di applicazione della clausola di stabilizzazione legale e della clausola di stabilizzazione contrattuale si rimanda a quanto già riferito nella parte generale della presente circolare.

L'Accordo di riordino sull'apprendistato prevede che nella determinazione della durata del periodo di prova dell'apprendista deve farsi riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per il medesimo livello di inquadramento. L'Accordo, in relazione ai diversi livelli di inquadramento, individua i seguenti limiti massimi del periodo di prova:

Livello	Periodo di prova
Quadri - I	6 mesi di calendario
II - III	60 giorni di lavoro
IV - V	60 giorni di lavoro
VI	45 giorni di lavoro

Dopo la conclusione del periodo di prova dell'apprendista, per i primi tre giorni di malattia dei primi sei eventi morbosì, oltre a quanto previsto dalla legislazione in materia, è dovuta un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda.

Analogamente al caso precedente, fermo restando il limite massimo di importo il datore di lavoro dovrà erogare al lavoratore per l'intera durata dei ricoveri ospedalieri un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda.

In materia di assistenza sanitaria integrativa nell'Accordo di riordino è precisato che gli apprendisti hanno i requisiti per poter essere iscritti al Fondo EST ed al Fondo For. Te.

L'Accordo di riordino prevede la possibilità di sotto inquadrate l'apprendista di due livelli nella prima metà dell'apprendistato e di un solo livello nella seconda metà. Nel caso di apprendisti assunti per il conseguimento del sesto livello di inquadramento il sotto inquadramento è applicabile solo nella prima metà del contratto, riconoscendo il trattamento previsto per il settimo livello.

Di rilievo è la disposizione dell'Accordo di riordino che prevede che il periodo di formazione deve concludersi 30 giorni prima della scadenza del contratto e l'eventuale diritto di recesso dal rapporto esercitabile al termine del periodo formativo può essere attivato solo con una comunicazione di preavviso trasmessa almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo di formazione.

La sospensione involontaria del rapporto (malattia, infortuni, etc.) per un periodo superiore a 30 giorni consecutivi determina la proroga della scadenza del contratto e - conseguentemente - anche il termine ultimo per la fruizione delle agevolazioni contributive, con obbligo in capo al datore di lavoro di rendere noto all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

Fermo restando l'obbligo di comunicare al competente Centro per l'impiego l'avvenuta cessazione o trasformazione del rapporto di apprendistato, al termine del periodo di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista, nei 30 giorni precedenti alla scadenza del periodo formativo, l'acquisizione della qualifica professionale ed entro 5 giorni all'ente bilaterale l'elenco degli apprendisti appena qualificati. In attesa dell'istituzione del libretto formativo del cittadino queste ultime comunicazioni ne sostituiscono le relative attestazioni.

Cordiali saluti.

per ASSOSNAI

I consulenti Lavoro

Rag. Antonio Palmisano Avv. Enrico Claudio Schiavone