

## INCENTIVO PER GIOVANI TRA I 15 E I 29 ANNI - ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

<b>Descrizione</b>	<p>Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista (lavoro e formazione) di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>I giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale che ha una durata non superiore a 3 anni (4 anni in caso di diploma professionale quadriennale);</li><li>- i giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che ha una durata non superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dal contratto collettivo);</li><li>- i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, la cui durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome.</li></ul>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- I datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o <b>inferiore a 9</b> e stipulano nell'anno 2020 i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, hanno accesso ad uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo;</li><li>- I datori di lavoro con un numero di dipendenti <b>superiore a 9</b>, hanno una aliquota contributiva pari al 10%. Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale l'aliquota contributiva è ridotta nella misura del 5%;</li></ul> <p>Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista.</p> <p>Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego non è dovuta, come non è dovuto il contributo di licenziamento.</p> <p>L'incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Si precisa che nei 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto, anche del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (che dà luogo all'ulteriore riduzione al 5%), l'aliquota contributiva è del 10%.</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime</li></ul>

	<p>mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00;</li> <li>- Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.</li> </ul> <p><u>Incentivo normativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali;</li> <li>- Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p><u>Incentivo fiscale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.</li> </ul> <p><u>Ulteriore incentivo contributivo</u> in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato con giovani under 30:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esonero dal versamento del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 12 mesi.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;</li> <li>- giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni, per il contratto di apprendistato professionalizzante;</li> <li>- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;</li> <li>- giovani under 30, per l'ulteriore incentivo in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato pari all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 12 mesi.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di apprendistato;</li> <li>- Contratto a tempo indeterminato, per l'ulteriore incentivo in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	

<b>Tempistica e scadenze</b>	Per l'aliquota del 10% e quella ridotta per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti nonché per tutte le altre forme di incentivo (normativi, economici e fiscali) non sono previste scadenze.
<b>Normativa e modulistica</b>	Artt. 41-47, d.lgs. n. 81/15; art. 1, commi da 100 a 106 e 114, l. n. 205/17; art. 1, c.8 l. n. 160 del 27/12/2019.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p><b>Sanzioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento che avrebbe raggiunto l'apprendista al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione a suo carico, di cui egli sia esclusivamente responsabile, tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie delle singole tipologie di contratto di apprendistato;</li> <li>- Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva) se il contratto manca della forma scritta o manca del piano formativo individuale nonché nel caso di violazione delle previsioni della contrattazione collettiva attuative dei principi stabiliti all'art. 42, comma 5, lett. a, b, c, del d.lgs. 81/15 (a- divieto di retribuzione a cottimo; b- possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori; c- presenza di un tutor o referente aziendale).</li> </ul> <p><b>Esclusioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono esclusi dagli incentivi contributivi i datori di lavoro che non siano in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi (DURC), con l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, con il rispetto dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.</li> <li>- Gli incentivi non spettano: <ul style="list-style-type: none"> <li>- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;</li> <li>- se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>- se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse;</li> <li>- se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.</li> </ul> </li> </ul>