Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

Unione Provinciale di Napoli

ASSUNZIONI AGEVOLATE, LO SCENARIO ATTUALE.

“Formazione sul territorio”

Castellammare di Stabia

20 FEBBRAIO 2024

Dott. L. Sposito

cosa cambia dal 2024

1 novità

- sgravio contributivo alle lavoratrici con più figli (art. 1, commi 180-183 L. n. 213/2023);
- trattamento integr. sett. turistico, ricettivo e termale (art. 1, commi 21-24 L. n. 213/2023);
- **sgravi contributivi percettori ADI e SFL** (art. 10 e Art. 12 c. 10 D.L. 48/2023);
- **donne vittime di violenza** (art. 1 c. 191-193 L. n. 213/2023);
- maxi deduzione del 120% sul costo del lavoro (art. 4 D.L. n. 216/2023);
- Riforma Irpef, al via le tre aliquote (D. Lgs 216/2023).

2 Non prorogate

- assunzioni di giovani under 36 (art. 1, c. 297 – 299, L. 197/2022);
- donne svantaggiate (L. 197/2022);
- bonus NEET (art.27 D.L. 48/2023);
- beneficiari del reddito di cittadinanza (**sostituito da incentivo per ADI e SFL**).

3 Prorogate

- Decontribuzione sud (L. n. 178/2020, msg INPS n. 4695 del 28 dicembre 2023);
- Conferma esonero quota IVS carico lavoratori dipendenti (art. 1, c. 15 L. n. 213/2023);
- Conferma fringe benefit detassati (art. 1, c. 16 L. n. 213/2023);
- Premi anno 2024 conferma imposta sostitutiva al 5 per cento (art. 1, c. 18 L. n. 213/2023);

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 15, L. n. 213/2023)
Confermato anche per il 2024 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti

FINO AL 31 DICEMBRE 2023	DAL 1° GENNAIO 2024 AL 31 DICEMBRE 2024
Esonero lavoratori subordinati: **A) Sulle mensilità di paga ordinarie** • 6% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro • 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro **B) sulle mensilità di paga aggiuntive** • 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro; • 3% se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore (compresa la tredicesima) sia inferiore a € 1.923.	**A) Sulle mensilità di paga ordinarie** • 6% dall'1 gennaio 2022 se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro • 7% per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022 se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro **B) sulle mensilità di paga aggiuntive: nessun esonero**

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

Legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 16, L. n. 213/2023), ulteriore modifica anno 2024 alla disciplina di esenzione fiscale e contributiva delle somme corrisposte a titolo di fringe benefit.

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023	Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024
Esenzione fiscale e contributiva fino a: • 3.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico • 258,23 euro per gli altri lavoratori incluse anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.	Esenzione fiscale e contributiva fino a: • 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico • 1.000 euro per gli altri lavoratori incluse anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, le spese per l'affitto della prima casa o gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

Legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 18, L. n. 213/2023) confermata, per il periodo d'imposta 2024, l'aliquota al 5 sui premi di risultato o le somme di partecipazione agli utili d'impresa ai lavoratori dipendenti del settore privato.

Il beneficio spetta ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro

L'importo erogato può essere sottoposto a tassazione agevolata entro il limite di 3.000 euro lordi all'anno (4.000 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori).

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

Legge di Bilancio 2024 (art. 1, commi 180-183, L. n. 213/2023), in via sperimentale, dal 1°gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 esonero contributivo totale in favore delle lavoratrici madri di due figli.

FINO AL 31 DICEMBRE 2023	DAL 1° GENNAIO 2024 AL 31 DICEMBRE 2024	DAL 1° GENNAIO 2024 AL 31 DICEMBRE 2026
Nessuna previsione	**Esonero contributivo totale**: lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo	**Esonero contributivo totale**: lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo **Limite massimo annuo**: 3.000 euro riparametrato su base mensile

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

Legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 21-24, L. n. 213/2023),
per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali,

è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, **pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte** in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi.

DAL 1° GIUGNO AL 21 SETTEMBRE 2023	DAL 1° GENNAIO 2024 AL 30 GIUGNO 2024
Trattamento integrativo in busta paga in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere con **reddito fino a 40mila euro (nel 2022).** Importo: **15 %** degli importi lordi dovuti ai lavoratori per le **ore di straordinario o lavoro notturno** svolte durante i **giorni festivi.**	Trattamento integrativo in busta paga in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere con **reddito fino a 40mila euro (nel 2023).** Importo: **15 %** degli importi lordi dovuti ai lavoratori per le **ore di straordinario**

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024, le novità

art. 4 del D.Lgs n. 216 del 30/12/2023,
Per l'anno di imposta 2024 è prevista una maggiorazione, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, del costo del personale di nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato (c.d. "Super deduzione").

Deduzione fiscale pari al 120%.
Il costo del personale di nuova assunzione viene maggiorato, ai fini del calcolo del reddito di impresa, di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.
La deduzione fiscale è pari al 130% in caso di neoassunti appartenenti a categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela.

Il costo riferibile **all'incremento occupazionale** è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, c. 1, lett. B), n. 9) del Codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

cosa cambia dal 2024

1 novità

- sgravio contributivo alle lavoratrici con più figli (art. 1, commi 180-183 L. n. 213/2023);
- trattamento integr. sett. turistico, ricettivo e termale (art. 1, commi 21-24 L. n. 213/2023);
- **sgravi contributivi percettori ADI e SFL** (art. 10 e Art. 12 c. 10 D.L. 48/2023);
- **donne vittime di violenza** (art. 1 c. 191-193 L. n. 213/2023);
- maxi deduzione del 120% sul costo del lavoro (art. 4 D.L. n. 216/2023);
- Riforma Irpef, al via le tre aliquote (D. Lgs 216/2023).

2 Non prorogate

- assunzioni di giovani under 36 (art. 1, c. 297 – 299, L. 197/2022);
- donne svantaggiate (L. 197/2022);
- bonus NEET (art.27 D.L. 48/2023);
- beneficiari del reddito di cittadinanza (**sostituito da incentivo per ADI e SFL**).

3 Prorogate

- Decontribuzione sud (L. n. 178/2020, msg INPS n. 4695 del 28 dicembre 2023);
- Conferma esonero quota IVS carico lavoratori dipendenti (art. 1, c. 15 L. n. 213/2023);
- Conferma fringe benefit detassati (art. 1, c. 16 L. n. 213/2023);
- Premi anno 2024 conferma imposta sostitutiva al 5 per cento (art. 1, c. 18 L. n. 213/2023);

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Ritorno agli incentivi strutturali.

1 - assunzioni di giovani:
Incentivo under 30 art 1, legge 205/2017,

assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato.

requisiti in capo al lavoratore:
- età inferiore a 30 anni;
- assenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato nella propria vita lavorativa

la misura dell'agevolazione:
- 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, entro il massimale di 3000 euro annui, riproporzionato nel caso di contratto a tempo parziale.

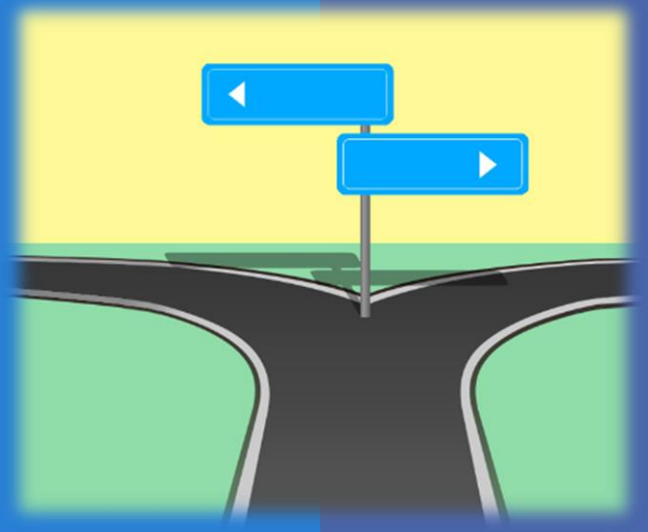
la durata:
- 36 mesi oppure 12 mesi per prosecuzione di un rapporto di apprendistato.

Modalità di fruizione:
- esposizione diretta nel flusso Uniemens.

Tipologie contrattuali escluse:
- apprendistato; Lavoro intermittente; Lavoro occasionale; Lavoro domestico.

Cumulabilità:
- cumulabile con gli incentivi di natura economica, fra i quali:
Incentivo per l’assunzione di lavoratori con disabilità (art. 13, L. n. 68/1999);
Incentivo per l’assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-bis., L. n. 92/2012

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli



Differenze incentivo giovani u.30 e u.36

Descrizione	Incentivo strutturale legge 205/2017	Esonero totale legge 197/2022
Condizioni comunitarie	Nessuna, non è un aiuto di Stato	«Quadro temporaneo di crisi e transizione per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina » (c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework o* TCTF)
Misura dell'agevolazione	50% dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti con esclusione dei premi assicurativi dovuti all'Inail	Esonero totale dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti con esclusione dei premi assicurativi dovuti all'Inail
Massimale	3.000 euro annui	8.000 euro annui

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Ritorno agli incentivi strutturali.

2 - assunzioni donne:
Incentivo donne svantaggiate, art.4 c. 8 e 11 legge n. 92/2012

assunzioni a tempo determinato/indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato.

requisiti in capo al lavoratore:
- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- Donne di qualsiasi età, *residenti in aree svantaggiate* e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere (DM 371/2019) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013 riporta la nozione di lavoratore **"privo di impiego regolarmente retribuito"** qualificandolo come colui che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi), "non ha svolto attiv urata **pari o superiore a sei me** zione coordinata e continuativa ddito minimo personale annuale ivo di impiego regolarmente ret o dal decreto legislativo 21 apr della donna presso il centro per

Differenze

Stato di disoccupazione
(Richiesto per l'assunzione di ultracinquantenni)

Privo di impiego regolarmente retribuito negli ultimi ..... mesi
(Richiesto per l'assunzione di donne)

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Ritorno agli incentivi strutturali.

la misura dell'agevolazione:
- Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi e contributi dovuti all'INAIL,

la durata:
- 12 mesi max per tempo det. 18 mesi max trasf./tempo ind.

Modalità di fruizione:
- istanza INPS richiesta CA 2H.

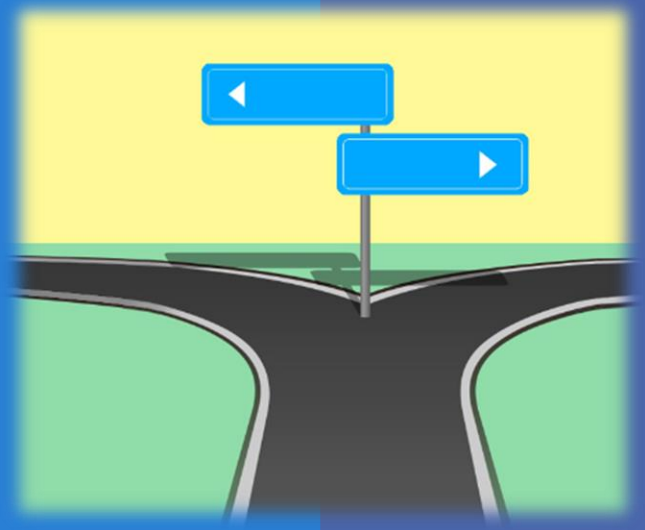
Tipologie contrattuali escluse:
- apprendistato; Lavoro intermittente; Lavoro occasionale; Lavoro domestico.

Cumulabilità:
- limiti di cumulo, art. 4, c. 13, della L. n.92/2012.
- cumulabile con gli incentivi di natura economica, fra i quali:
Incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità (art. 13, L. n. 68/1999);
Incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-bis., L. n. 92/2012).

Altre condizioni:
- Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto (**circ. Inps n. 32/2021**).

L'incremento occupazionale netto è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli



Differenze incentivo donne 92/12 e 197/22

Descrizione	Incentivo strutturale	Esonero totale

Descrizione	Incentivo strutturale legge 92/2012	Esonero totale Legge 197/2022
Misura dell'agevolazione	50% dei contributi previdenziali	Esonero totale dei contributi previdenziali ed assistenziali
Massimale	nessuno	8.000 euro annui

		dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina » (c.d. *Temporary Crisis and Transition Framework* o TCTF)

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

L. 92/2012 art. 4 c. 8-11

- Lavoratori over 50.

Assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di lavoratori con almeno 50 anni di età e **disoccupati da oltre 12 mesi**, ai sensi dell'art. 4, c 8-11, della L. n. 92/2012.

Donne e uomini di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, ovunque residenti. Le assunzioni devono comportare **un incremento occupazionale netto.**

- Assunzione tempo indeterminato: Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi e contributi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi;
- **Assunzione tempo determinato:** Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi.

Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per complessivi 18 mesi.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

I nuovi incentivi.

1. ASSUNZIONI DONNE VITTIME DI VIOLENZA.

Sgravio contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono **donne disoccupate vittime di violenza** e beneficiarie del Reddito di libertà.

L'agevolazione è pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro con un tetto massimo di 8.000 euro l'anno, riparametrato ed applicato su base mensile (ciò significa che il limite massimo del mese è di 666,66 euro) e per la durata di:

- 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi se l'assunzione è a termine;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato.

Cumulabile dove sussistono contribuzioni residue o dove non sia espressamente divieto di cumulo da altri incentivi.

«in attesa di circolare INPS attuativa»

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

I nuovi incentivi.

2. ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro privati che, assumono **Persone disoccupate beneficiarie dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione professionale.**

- **Assunzione a tempo indeterminato**, pieno o parziale, o apprendistato: esonero del 100% dei contributi, esclusi premi Inail, per un massimo di 12 mesi, nel limite di 8.000 € annui, riparametrati e applicati su base mensile;
- **Assunzione a termine**: esonero del 50% dei contributi, esclusi premi Inail, per un massimo di 12 mesi (non oltre la durata del rapporto), nel limite di 4.000 € annui, riparametrati e applicati su base mensile;
- **Trasformazione a tempo indeterminato**: esonero limite massimo di 24 mesi (max 12 a termine al 50% + 12 per indeterminato al 100%).

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, purché inseriscano l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa SIISL.

«circolare INPS 111 del 29/12/2023» istanza su portale ex diresco

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Altri incentivi disponibili.

- Percettori Naspi;
- Lavoratori AdR CIGS;
- Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi;
- Lavoratori svantaggiati assunti nelle cooperative sociali;
- Lavoratori con disabilità;
- Detenuti e internati;
- Sostituzione lavoratori in congedo;
- Premialità di parità;
- Decontribuzione Sud.

https://www.anpal.gov.it/repertorio-nazionale-degli-incentivi

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Le condizioni di applicabilità.

- il diritto alla legittima fruizione è subordinato al rispetto di:

1. Principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D. Lgs n. 150/2015), gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti.

2. Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione sociale obbligatoria dei lavoratori (art. 1, cc. 1175 e 1176, della L. n. 296/2006 e art. 9 Decreto MLPS del 24/10/2017), gli incentivi non spettano se:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e CCNL, sottoscritti dalle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

L’agevolazione meno utilizzata.

Il Sole 24 Ore Sabato 3 Febbraio 2024 – N.33

Apprendistato riforme in 30 a ma assunzion

Lavoro. Calo di 14mila ingressi con il contratto e 15mila trasformazioni in meno a tempo inde

Pagina a cura di
Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Dal pacchetto Treu al Jobs act, passando per la legge Biagi e per il testo unico Sacconi. Quattro riforme nell’arco di quasi 30 anni, eppure l’apprendistato non è ancora riuscito a decollare. Anzi nel 2023 il contratto di lavoro a contenuto formativo che dovrebbe rappresentare il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo produttivo presenta addirittura numeri in calo. Secondo gli ultimi dati dell’Osservatorio precariato dell’Inps, tra gennaio e ottobre 2023 le assunzioni in apprendistato sono state poco più di 288mila, contro le quasi 302mila dello stesso periodo 2022. Anche le trasformazioni di apprendisti a tempo indeterminato, nei primi 10 mesi dello scorso anno, sono

Commercio (20,7% del totale nel 2021), le Attività manif (16,3%) e le Altre attività c (13,4%); più del 50% dei co apprendistato riguardano c settori. Con riferimento aziende artigiane, prevalogc tà manifatturiere (30,8%), l zioni (23,4%), i Servizi soci persona (19,3%) che totalizza dei contratti in apprendista

Quanto ai diversi freni a sione dell’istituto: «Occorr darlo con gli altri incentivi al zioni in vigore - sottolinea M lombo, ricercatore di Adapt tare sovrapposizioni, con l’ orientare le scelte dei datori su tipologie contrattuali pi nienti. Inoltre manca un un locutore, ci sono norme regi ferenti e questo complica

ADOBE STOCK

Sotto la lente

I PRINCIPALI INTERVENTI NORMATIVI

Le riforme dell’istituto

Una prima normazione risale al pacchetto Treu (legge 196/1997), che valorizza le finalità formative dell’istituto, in linea con le altre esperienze europee, condizionando le agevolazioni contributive per il datore di lavoro alla partecipazione ad iniziative di formazione dei lavoratori. Poi il decreto attuativo della legge Biagi (Dlgs 276/2003) ha disciplinato il nuovo contratto di apprendistato come strumento di politica formativa e di integrazione tra formazione e lavoro articolato nelle attuali tre distinte tipologie. Nel Testo Unico del ministro Sacconi (Dlgs 167/2011) l’apprendistato è definito un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la disciplina del contratto è rimessa a un ruolo attivo delle parti sociali. Infine il Jobs Act (Dlgs 81/2015) che prevede la possibilità di assumere in apprendistato persone disoccupate ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, a prescindere dall’età anagrafica posseduta al momento dell’assunzione.

«Strumento rigido e ancora ambiguo sulla formazione»

La testimonianza

Repetti (Risorse umane della Tgr): «Una modalità ancora poco conosciuta»

Sono 12 gli apprendisti occupati nella Tgr, azienda specializzata nelle lavorazioni meccaniche di precisione di Castel San Giovanni (Pc), che impiega 98 collaboratori: 11 con contratto di apprendistato professionalizzante e 1 con apprendistato di alta formazione. «Fino a qualche anno fa l’ingresso dei giovani in azienda passava per contratti a termine di sei mesi o tirocini oppure tirocini seguiti da apprendistato - spiega Cristina Repetti responsabile risorse umane-, oggi con la difficoltà di reperire profili di giovani tecnici, l’azienda offre da subito proposte di apprendistato professionalizzante.

Non tutti hanno coscienza che si tratta di una tipologia di contratto a tempo indeterminato, nella nostra esperienza questi ragazzi vengono poi stabilizzati. Per noi il ricorso all’apprendistato rappresenta un investimento con una prospettiva di lungo periodo, l’azienda scommette su questi

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

In cosa consiste

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di **seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.**

- I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Resta, pertanto, ferma anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore.

- Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale.

- Recesso libero al termine del periodo di formazione, le parti possono recedere dal contratto con il solo rispetto del periodo di preavviso.

- gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ad esempio, ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999).

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

Unione Provinciale di Napoli

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca	E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. I percorsi formativi per l'apprendistato di alta formazione sono attualmente in fase di progettazione Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

2. Apprendistato professionalizzante

E’ un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante. Normalmente la durata del contratto non può essere superiore a tre anni o cinque per l’artigianato.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l’età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

Unione Provinciale di Napoli

Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro		Aliquota contributiva dell'apprendista
Aziende fino a 9 dipendenti	Aziende da 10 dipendenti e oltre	5.84%
1° anno di contratto (dal 1° al 12° mese) (1.50%+1.61%) = 3,11%	10%+1.61%=11.61%	
2° anno di contratto (dal 13° al 24° mese) (3%+1.61%) = 4.61%		
Anni successivi (oltre il 24° mese) (10%+1.61%) = 11.61%		

contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, di un trattamento di disoccupazione o di un trattamento straordinario di integrazione salariale.

DESTINATARI

- Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria;
- Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento di disoccupazione;
- Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento straordinario di integrazione salariale aderenti all'Accordo di transizione occupazionale di cui all'art. 22-ter del D. Lgs n. 148 del 14/09/2015.

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

La formazione.

Riforma apprendistato, decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, articolo 41 contenente la definizione di apprendistato, conferma che tale tipologia contrattuale è da considerarsi quale "contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione"

a) 120 ore se l'apprendista è privo di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
b) 80 ore, se l'apprendista è in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
c) 40 ore se l'apprendista è in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

D.D. Regione Campania n. 83 del 14/10/2015

"Il sistema informatico unico per l'Apprendistato" Regione Campania
www.apprendistatoregionecampania.it

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario
Unione Provinciale di Napoli

Dott. L. Sposito