

**Avv. Attilio Floresta**

**Avv. Prof. Antonino Longo**  
Docente Associato  
nell'Università di Catania

**Dott. Massimiliano Longo**

Avv. Daniela Failla  
Avv. Raffaella Spagnolello  
Avv. Ivana Riolo  
Avv. Alessia Manola  
Avv. Piero Ciarcià  
Avv. Angelo Mirko Giordano  
Avv. Francesca Comis  
D.ssa Alessia Giglio  
D.ssa Miriam Gallo  
Dott. Antonio Basile  
D.ssa Graziella Cavallaro  
Dott. Giuseppe Giunta  
D.ssa Federica D'Agata  
D.ssa Giuliana Fiore

D.ssa M. Cristina Sofia  
Dott. Gianluca Di Maria  
D.ssa Daniela Amara  
D.ssa Noemi Stracquadanio  
D.ssa Carmen Cali  
D.ssa Simona Fisichella  
D.ssa Elisa Savoca  
D.ssa Anna Lombardo  
Dott. Salvo Di Maria  
D.ssa Silvia Cilia  
D.ssa Sandra Salanitro  
D.ssa Selena Pappalardo

Dott. Salvatore Treccarichi  
Rag. Marco Musumeci  
Dott. Daniele Di Maggio  
Dott. Pietro Imbesi  
Dott. Mario Caruso  
D.ssa Grazia Barberio  
Rag. Vita Cassone

Ing. Fulvio A. Cappadonna

**Consulenti**

Dott. Stefano Longo  
già Primo Dirigente INAIL  
Prof.ssa Eleonora Cardillo  
Docente Aggregato  
di Ragioneria Generale  
nell'Università di Catania

**Amministrazione**

Grazia Maria Barbagallo  
Isabella Bozhkov  
Massimo Di Giovanni

## **LE NUOVE NORME SULL'APPRENDISTATO**

La necessità di dare impulso al contratto di apprendistato ha spinto il legislatore a interessarsi a più riprese, negli ultimi tempi, di tale istituto contrattuale.

Il più significativo intervento è indubbiamente quello apportato con il *D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167 Testo unico dell'apprendistato* che ha previsto il riordino della relativa disciplina.

Più recentemente, la *legge 28 giugno 2012, n. 92*, recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" (la cosiddetta Riforma Fornero), ha apportato rilevanti modifiche al testo del citato decreto, con riferimento ad alcuni importanti aspetti di carattere generale.

Le novità più rilevanti riguardano:

- 1) La disciplina delle assunzioni;
- 2) L'introduzione di un termine minimo di durata;
- 3) La disciplina del recesso;
- 4) L'estensione dell' Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego).

### **1 – La disciplina delle assunzioni**

Con le novità introdotte dalla riforma, la normativa relativa ai limiti di assunzione viene profondamente modificata. A partire dal 1° gennaio 2013 a tal riguardo la disciplina è stata differenziata in base ai requisiti dimensionali dell'azienda:

• se l'azienda occupa un numero di lavoratori inferiore a 10 dipendenti, il numero complessivo degli apprendisti che il datore di lavoro potrà assumere (direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione) non dovrà superare il 100% delle maestranze qualificate e specializzate alle dipendenze dell'azienda stessa;

• se l'azienda occupa più di 10 dipendenti, il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro potrà assumere (direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione) non dovrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate e specializzate alle dipendenze dell'azienda stessa.

In sintesi, con la nuova disciplina si incrementa il numero degli apprendisti che potranno essere contemporaneamente alle dipendente di un datore di lavoro.

L'ulteriore novità introdotta dalla legge in esame consiste nella percentuale di conferma della prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, per le aziende che occupano più di 10 dipendenti:

- dal 1° gennaio 2013 e per i 36 mesi successivi, l'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 30 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione;
- a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Inoltre, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, *l'articolo 22 della legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011)* ha previsto un particolare incentivo, a favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, consistente nella riduzione totale degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro. L'agevolazione interessa esclusivamente i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove ed ha durata di tre anni; per gli anni successivi al terzo anno, e fino alla fine dell'apprendistato, resta confermata l'aliquota contributiva agevolata del 10%.

Restano esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Per poter accedere allo sgravio contributivo, precisa l'Inps nella *circolare n. 128/2012 del 02 novembre 2012*, i datori del lavoro devono provvedere all'invio della dichiarazione "de minimis". Quest'ultima deve attestare che, nell'anno di stipula dell'apprendistato e nei due esercizi precedenti, non sono stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti "de minimis" (per il settore del trasporto non deve superare i 100.000 euro; per il settore della produzione dei prodotti agricoli non deve superare i 7.500 euro; per il settore terziario non deve superare i 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari) e contenere la quantificazione degli stessi incentivi eventualmente già fruiti nel triennio.

Nella circolare citata, l'Inps spiega che, solo a seguito della presentazione di tale dichiarazione da parte del datore di lavoro, provvederà all'inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale (il codice "4R"), evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio.

Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è quindi fruito dell'agevolazione, l'importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione "de minimis".

## **2 – L'introduzione di un termine di durata**

La Riforma del Lavoro aggiunge la lettera a-bis) al comma 1 dell'articolo 2 del Testo unico dell'apprendistato prevedendo una durata minima del rapporto non inferiore a 6 mesi e nel rispetto, comunque, degli accordi interconfederali e dei CCNL, ferma restando la possibilità dell'apprendistato a termine nelle attività svolte in cicli stagionali.

## **3 – La disciplina del recesso**

Il datore di lavoro non può recedere dal contratto di apprendistato prima della sua scadenza, se non per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di formazione, invece, il datore che vuole impedire la prosecuzione del rapporto stesso a tempo indeterminato, ha l'onere di dare al lavoratore il preavviso ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile. Pertanto la mancata osservanza di tale termine non comporta semplicemente l'insorgere, in capo all' apprendista, del diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, bensì implica la normalizzazione del rapporto di lavoro.

## **4 – L'estensione dell'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego)**

Nell'ambito della revisione del sistema degli ammortizzatori sociale viene introdotta un nuovo istituto denominato "Assicurazione sociale per l'impiego", destinato a sostituire vari istituti oggi vigenti:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile.

Gli apprendisti precedentemente esclusi dalla concessione dell'indennità ordinaria di disoccupazione, oggi potranno beneficiare di tale istituto, purché risultino avere i suddetti requisiti:

- 1) l'aver perduto involontariamente la propria occupazione e trovarsi in uno stato di disoccupazione;
- 2) poter far valere almeno due anni di assicurazione contributiva;
- 3) poter far valere almeno un anno (consecutivo) di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

AREA CONSULENZA DEL LAVORO