

Mercoledì 29 Giugno 2011

Contratti. Nel Testo unico in via di approvazione retribuzioni correlate all'anzianità aziendale - Confermati gli «sconti» Irap

L'apprendistato scopre la mobilità

Possibile assumere lavoratori dalle liste e cumulare agli incentivi il 50% dell'indennità

Claudio Tucci
ROMA

Contributi agevolati e sgravi fiscali come premio per assumere giovani apprendisti.

Ma anche sanzioni, sufficientemente pesanti, per le aziende che non adempiono all'obbligo formativo, che rischiano - se ritenute «esclusivamente responsabili» dell'inadempimento - di restituire i contributi "risparmiati" utilizzando il contratto di apprendista, maggiorati del 100 per cento. La riforma dell'apprendistato, in attesa del via libera delle Regioni (ultimo scoglio prima del passaggio parlamentare e del varo definitivo del Governo) conferma praticamente tutti gli incentivi esistenti per rendere più appetibile l'utilizzo di questo contratto. Ma con una novità e un chiarimento.

Aspetti normativi e fiscali

La novità riguarda la possibilità di assumere come apprendisti anche i lavoratori in mobilità. In questo caso oltre ai normali benefici contributivi già previsti dalla legge (la numero 223 del 1991), vale a dire la possibilità per il datore di pagare una contribuzione agevolata per i primi 18 mesi dall'assunzione, il provvedimento specifica che l'azienda potrà cumulare pure l'incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per ogni mensilità corrisposta. Il chiarimento invece ha per oggetto la possibilità per l'impresa di inquadrare l'apprendista fino a due

livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa - è stato specificato meglio - la facoltà di stabilire una retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. Ovviamente, resta in piedi il divieto di retribuire il lavoratore "a cottimo", come pure è esclusa la possibilità per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo. Passando invece agli incentivi specifici

SANZIONI INASPITE

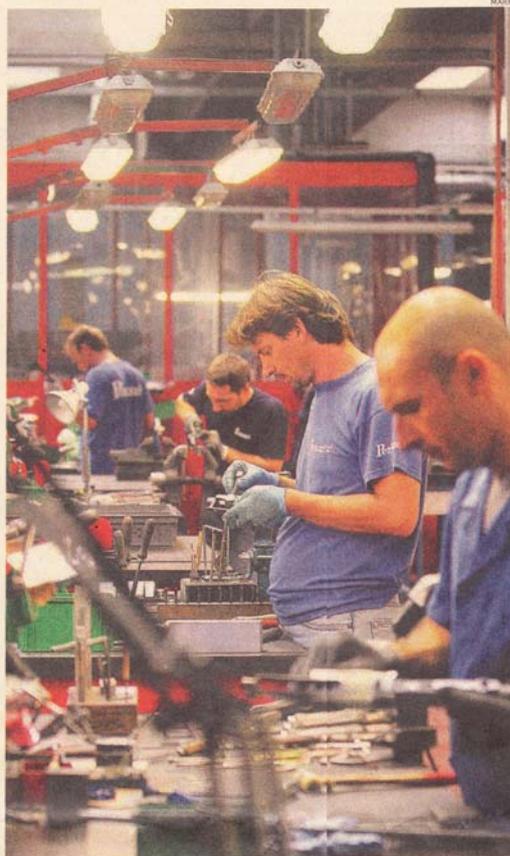
Benefici contributivi condizionati agli obblighi formativi, multe fino a 1.500 euro per l'imprenditore non in regola

per le imprese, giudicata «positiva» dal commercialista romano Lorenzo Di Pace, è la conferma dello "sconto" Irap (l'Imposta regionale sulle attività produttive previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera a, numero 5 del Dlgs n. 446 del 1997). E cioè la possibilità di portare in deduzione ai fini Irap le spese per i lavoratori assunti come apprendisti. «Anche la previsione di un monte ore complessivo di formazione di 120 ore - ha spiegato - può aiutare a far entrare più apprendisti negli studi dei commercialisti». Una delle novità della riforma è infatti la possibilità di utilizzare il contratto di ap-

prendistato, quello di alta formazione e ricerca, negli studi professionali: «Ma andava condivisa e concordata con le categorie», ha commentato il presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Roma, Gerardo Longobardi, che auspica che la norma non introduca «nuova precarietà. Su questo vigileremo e chiederemo precise garanzie a Governo e Regione Lazio».

Agevolazioni contributive

Nessuna particolare novità sul fronte delle agevolazioni contributive, riviste completamente dal 2007, quando la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non prevista precedentemente rispettivamente in due e cinque euro - è stata rideterminata nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Attenzione: i benefici contributivi scattano a due condizioni: l'applicazione dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi e l'adempimento dell'obbligo di formazione. I "premi" poi sono differenziati a seconda del numero di dipendenti impiegati nell'azienda che decide di assumere un apprendista. Per le imprese fino a nove dipendenti (anche se nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità) l'aliquota di contribuzione è pari: all'1,5% della retribuzione imponibile per i periodi contributivi maturati nel



Lavoro in corso. Sul nuovo apprendistato Conferenza Stato-Regioni il 7 luglio

primo anno; al 3% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto; e al 10% per i periodi contributivi maturati dal terzo anno di apprendistato.

Per le aziende invece che occupano più di nove dipendenti la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti (artigiani e non) è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La contribuzione a carico dell'apprendista è del 5,84% dell'imponibile retributivo (5,54% + 0,30% a titolo di incremento della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti) da versare integralmente alla gestione Ivs (Invalidità, vecchiaia e superstiti). La contribuzione del 10% è ripartita tra Inps, quota maggioritaria, e Inail, per lo 0,30 per cento.

Super multe per i datori

Per quanto riguarda infine le sanzioni, oltre alla maggiorazione del 100% della contribuzione risparmiata dal datore che ha utilizzato "impropriamente" l'apprendista, spicca il giro di vite sulle multe per ogni violazione contrattuale. Se il datore di lavoro viene meno a uno degli obblighi previsti dalla riforma dell'apprendistato dovrà pagare (a seconda della gravità del caso) da 100 a 600 euro, che in caso di recidiva salgono da 300 a 1.500 euro. Ferma restando la possibilità per l'apprendista di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA