

ARPAL UMBRIA – Agenzia Regionale per le Politiche attive del lavoro

## L'Apprendistato professionalizzante e i suoi vantaggi per le imprese

Cos'è l'apprendistato e chi può essere assunto

- 1** L'apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una **QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE AI FINI CONTRATTUALI**, che può essere stipulato da tutti i datori di lavoro di **IMPRESE PRIVATE APPARTENENTI A TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ**. Per i soggetti pubblici, invece, si è in attesa di regolamentazione delle modalità di attuazione.
- 2** Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i **18 ANNI** (17 per chi è già in possesso di una qualifica professionale rilasciata dal sistema di Istruzione e Formazione) e i **29 ANNI**, sino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno. Possono anche essere assunti - **senza limiti di età** – i **soggetti beneficiari di un trattamento di disoccupazione**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.
- 3** È definito anche **CONTRATTO FORMATIVO** perché all'esperienza lavorativa si alternano momenti di formazione che possono svolgersi sia all'interno dell'impresa sia all'esterno, presso strutture formative specializzate. Questo speciale contratto di lavoro permette di acquisire una professionalità specifica, ossia **IMPARARE UN MESTIERE**.
- 4** Agli apprendisti sono riconosciute tutte le **TUTELE** (salariali, previdenziali etc.) di cui godono gli altri lavoratori dipendenti. Possono godere, poi, degli ammortizzatori sociali stabiliti dallo stato nel caso di crisi dell'azienda.
- 5** Le regole che determinano la **RETRIBUZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO** sono stabilite dalla legge. Il compenso dipende essenzialmente dalla categoria di inquadramento del mestiere e non può essere inferiore per più di due livelli alla figura corrispondente alla qualificazione da conseguire. È giusto sottolineare, infatti, che anche la figura dell'apprendista rientra nelle decisioni stabilite all'interno dei contratti collettivi della categoria di appartenenza.
- 6** In genere si parte dal 60% della retribuzione dei lavoratori assunti con la qualificazione da conseguire: il compenso, poi, può aumentare in percentuale mano a mano che si avanza nel processo formativo sino a raggiungere quello di un lavoratore a contratto convenzionale, superando, quindi, i due livelli di distacco.

## Le imprese che possono assumere e i limiti numerici all'assunzione

Possono stipulare contratti di apprendistato professionalizzante **tutte le imprese private** appartenenti a tutti i settori di attività. Per i soggetti pubblici è necessario attendere la regolamentazione attuativa.

Per evitare abusi e un uso improprio del contratto di apprendistato, che gode di un regime retributivo e contributivo agevolato per il datore di lavoro, il legislatore ha introdotto dei limiti numerici alle assunzioni con questo tipo di contratto.

Il **numero complessivo di apprendisti** che un'impresa può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, **dipende dalla tipologia di impresa e dal numero di lavoratori dipendenti presenti**.

Nel dettaglio, il datore di lavoro ha, nelle assunzioni in apprendistato, i seguenti **limiti di legge**:

- 1 DA ZERO A 2 LAVORATORI** qualificati o specializzati, potranno essere assunti **fino a 3 apprendisti**
- 2 DA 3 A 9 LAVORATORI** potrà essere assunto un **numero di apprendisti pari** a quello dei **dipendenti qualificati** e specializzati in forza all'impresa (rapporto 1:1)
- 3 OLTRE 9 LAVORATORI** il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere **non deve superare il rapporto di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati** (ad es. azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti).

Per le imprese artigiane rimangono in vigore i limiti fissati dalla [legge quadro sull'artigianato](#).

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti diversi, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno **CINQUANTA DIPENDENTI**, [l'assunzione di nuovi apprendisti](#) con contratto di apprendistato professionalizzante [è subordinata alla prosecuzione](#), a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di **ALMENO IL 20 PER CENTO DEGLI APPRENDISTI** dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

[Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.](#)

## I vantaggi economici dell'assunzione e gli sgravi contributivi

---

### Agevolazioni contributive

Il contratto di apprendistato consente all'azienda di assumere e formare le nuove professionalità ad un costo del lavoro vantaggioso, in quanto sia la remunerazione che gli oneri previdenziali e assistenziali sono ridotti.

Per quanto riguarda il salario, la legge dà la possibilità di **inquadrare l'apprendista fino a due livelli in meno rispetto alla qualifica da conseguire** e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo le indicazioni del contratto collettivo applicato.

Inoltre, le imprese che assumono apprendisti possono beneficiare di un **regime contributivo agevolato**, secondo le specifiche che seguono:

➤ **aziende fino a 9 dipendenti:**

contribuzione pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno e al 10% a partire dal terzo anno e in caso di consolidamento del contratto, per i dodici mesi successivi (alle precedenti percentuali va aggiunta l'1,61% previsto dalla L. 92/2012)

➤ **aziende oltre 9 dipendenti:**

contribuzione per tutta la durata dell'apprendistato pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (oltre all'1,61 % previsto dalla L. 92/2012)

Anche la **contribuzione a carico dell'apprendista è ridotta ed è pari al 5,84%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

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, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi dell'art.47, comma 4 del D.Lgs 82/2015 (lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato).

Si ricorda che l'INPS, con **[circolare n.108 del 14/11/2018](#)** riepiloga l'assetto del regime contributivo relativo ai rapporti di apprendistato nella necessaria prospettiva di analisi integrata delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni allo scopo di promuovere l'utilizzo delle predette forme contrattuali.

---

### Agevolazioni fiscali

Il costo degli apprendisti è **escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP** (D. Lgs 446/97 art. 11 c. 1 lett. a) n. 5).