

Apprendistato duale, confermato lo sgravio contributivo per il 2021

CONTRATTI DI LAVORO

Incentivo per 36 mesi a favore delle aziende con meno di 9 dipendenti

La proroga è inserita come emendamento alla legge di conversione del Dl 137/20

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Le aziende minori (fino a 9 addetti), che intendono assumere un lavoratore con contratto di apprendistato di primo livello, potranno contare – anche per il 2021 – sull'attuale sgravio contributivo.

Il mantenimento della facilitazione, già in essere per le assunzioni effettuate durante l'anno che volge al termine, è confermato da un emen-

damento apportato alla legge di conversione del Dl n. 137/2020. Interessate all'aiuto sono le aziende che occupano fino a 9 addetti. L'agevolazione si rivolge, però, al solo apprendistato duale. La misura, quindi, è circoscritta ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento della qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Viene, dunque, convalidata la volontà del Parlamento finalizzata all'incentivazione del ricorso dei datori di lavoro al contratto di apprendistato di base, regolamentato dall'articolo 43 del Dlgs n. 81/2015. Si tratta della possibilità di far entrare dei lavoratori in azienda permettendo loro di conciliare lavoro e formazione professionale di concerto con le istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. L'aiuto si concretizza in uno sgravio contributivo totale degli oneri

a carico dell'azienda per le assunzioni effettuate nel 2021. L'incentivo durerà per i primi 36 mesi di vigenza contrattuale. Resta invariata la contribuzione a carico dell'apprendista.

La misura, finalizzata alla promozione dell'occupazione giovanile, seppur limitata a una sola delle tre tipologie contrattuali dell'apprendistato, mira a tenere vivo l'interesse verso la valorizzazione dell'apprendistato duale come effettivo ponte tra il mondo scolastico e quello del lavoro. In tal senso, infatti, il particolare contratto di lavoro si rivolge a giovani studenti fra i 15 anni e i 25 anni non compiuti (24 anni e 364 giorni). Per le aziende di modeste dimensioni, il beneficio, infatti, azzerava il costo contributivo nel primo triennio.

Quando, nel 2020, la misura in argomento venne introdotta, la stessa andava a sostituire la contribuzione per l'apprendistato vigente che – nelle misure stabilite dal comma 773, dell'articolo 1, della legge n. 296/2006,

per le aziende fino a 9 dipendenti è pari all'1,5% per il primo anno di contratto, al 3% per il secondo anno e al 5% per il terzo anno. Vale la pena di ricordare che tale ultima misura (5% in luogo dell'11,61%), prevista per la prima volta dall'articolo 32 del Dlgs n. 150/2015, è stata estesa anche agli anni successivi per effetto di quanto stabilito dalla lettera d), del comma 110, dell'articolo 1, della legge n. 205/2017, nei limiti delle risorse fissate dalla norma.

Riguardo al requisito dimensionale, si ricorda che nel computo della forza aziendale vanno ricompresi tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori a domicilio e i lavoratori assenti; gli eventuali sostituti vanno ovviamente esclusi. I lavoratori a tempo parziale vanno considerati pro quota; gli intermittenti, in relazione alle giornate di lavoro svolte nel semestre precedente. Sono, invece, fuori dal conteggio gli apprendisti e i lavoratori somministrati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA