INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 02/11/2012

Circolare n. 128

Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici

e, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali

OGGETTO: **Apprendistato. D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167. (T.U. dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22.**

SOMMARIO: *Il D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167 ha riordinato la normativa in materia di apprendistato. Si forniscono le indicazioni di carattere normativo e si affrontano gli aspetti contributivi connessi all'istituto contrattuale.*
La legge 12 novembre 2011 n. 183 ha previsto, all'articolo 22, l'azzeramento dei contributi a carico del datore di lavoro per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti.

1. Generalità.

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 (allegato n. 1), che ha previsto il riordino della relativa disciplina.
Il provvedimento legislativo è stato adottato in attuazione della previsione di cui all'articolo 46 del "*collegato lavoro*" (legge n. 183/2010), che ha riaperto i termini per l'esercizio di alcune deleghe, contenute nella legge 24 dicembre 2007, n. 247, scadute il 1 gennaio 2009.
Il Decreto - entrato in vigore il 25 ottobre 2011 – consta di 7 articoli e, passando anche attraverso l'abrogazione della precedente normativa, riconduce "ad unicum" la disciplina a supporto dell'istituto contrattuale, a tal fine assumendo la denominazione di Testo unico dell'apprendistato.
Più recentemente, la legge 28 giugno 2012, n. 92 - recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" - ha apportato rilevanti modifiche al testo del citato decreto, con riferimento ad alcuni importanti aspetti di carattere generale. Da ultimo, sulla materia è intervenuta anche la legge 7 agosto 2012, n. 134, che ha convertito il DL22 giugno 2012 n. 83, contenente misure urgenti per la crescita.
Con la presente circolare si riassumono i principali aspetti dell'istituto contrattuale e – avuto riguardo alle materie d'interesse

dell'Istituto - si affrontano i risvolti di natura più marcatamente contributiva.

2. Definizione e disciplina generale.

L'articolo 1 del T.U. definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
Tre le sue possibili tipologie:

- apprendistato per la qualifica professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Riguardo alla disciplina, l'articolo 2 – attuando uno dei principi direttivi previsti dalla legge n. 247/2007 per l'esercizio della delega (rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva) – rimette ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la regolamentazione dell'apprendistato, nel rispetto di una serie di principi di cui, di seguito, quelli più significativi:

- forma scritta del contratto e del relativo piano formativo;
- previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente; possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, ferma restando - nel periodo di preavviso – l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2.1. Tutela previdenziale e assistenziale

Sul fronte delle forme assicurative e del carico contributivo, il Testo Unico in nulla innova la normativa precedente, che – fino al 31 dicembre 2012 - rimane quella tracciata dalla legge Finanziaria 2007 (L. 296/06, art. 1, comma 773) e dal conseguente DM 28/3/2007, che ha ripartito le aliquote contributive alle varie gestioni previdenziali di competenza.

Gli apprendisti, quindi – fino alla fine del vigente anno – rimangono tutelati dalle seguenti assicurazioni:

- IVS;
- malattia;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

Per quanto attiene alle misure della contribuzione, si rinvia a quanto illustrato sull'argomento nella circolare n. 22/2007 e nel messaggio n. 25374/2007.

Dal 1 gennaio 2013, a seguito delle modifiche apportate della legge n. 92/2012 - che ha esteso le tutele in costanza di lavoro a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato nonché a quelli delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato – anche gli apprendisti saranno destinatari dell'ASpI (Assicurazione sociale per l'impiego).
La nuova forma di sostegno al reddito andrà ad aggiungersi, così, alle altre assicurazioni sopra elencate.
Con la medesima decorrenza, muterà anche il carico contributivo aziendale, che risentirà dell'aumento derivante dall'onere (1,61%[1]) relativo alla nuova forma assicurativa.

2.2. Limiti quantitativi delle assunzioni.

Riguardo ai limiti numerici, va osservato che la più volte citata legge n. 92/2012 ha rivisitato la disciplina originariamente

prevista dal TU.
In conseguenza, la nuova regolamentazione può così riepilogarsi.
Fino al 31 dicembre 2012, il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.
A decorrere dagli avviamenti al lavoro effettuati dal 1 gennaio 2013, la relazione tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2.
Per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, viene –invece – mantenuto il rapporto del 100 per cento.
In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.
Come già avveniva in passato, per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.
I limiti numerici si applicano, per esplicita disposizione di legge, computando non solo gli apprendisti assunti direttamente, ma anche quelli utilizzati "per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro", con contratto di somministrazione a tempo indeterminato "ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276".
Con tale riferimento la norma indirettamente apre all'assunzione di apprendisti in somministrazione.
Riguardo a tale ultima previsione, la legge n. 92/2012 esclude espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Va, quindi, osservato che la legge 134/2012 ha poi ammesso la somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo di apprendisti assunti in somministrazione.

2.3. *Clausola di stabilizzazione.*

Sempre con riferimento ai profili connessi alle assunzioni, l'articolo 2, c. 3bis del TU[2] ha introdotto una "*clausola legale di stabilizzazione*", che trova applicazione nelle aziende in cui sono occupati almeno 10 lavoratori.
La norma subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012 [3], la percentuale è determinata in misura pari al 30%; conseguentemente il limite del 50% sarà operativo dal 18 luglio 2015.
Per espressa previsione legislativa, dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, é 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.
Per le aziende cui non si applica la citata clausola legale, opera – ove prevista - la clausola contrattuale di cui all'articolo 2. c. 1 del D.lgs. n. 167/2011.
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.
Per maggiori precisazioni sul punto, si rinvia a quanto affermato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 18/2012.

2.4. Esclusione dal computo dei limiti numerici.

Il Testo Unico ribadisce, all'articolo 7, comma 3, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

2.5. Regime sanzionatorio.

Viene infine confermato il regime sanzionatorio (già in precedenza disposto dal D.lgs. n. 276/2003) applicabile nei casi di mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative. In questi casi il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Innovativa è invece la disposizione dell'articolo 7, comma 2, con la quale si prevede l'applicazione di sanzioni amministrative nel caso di violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d): forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; presenza di un tutore o referente aziendale.

2.6. *Regime transitorio.*

L'articolo 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 ha introdotto un regime transitorio per l'apprendistato stabilendo che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non fosse stata immediatamente operativa, potevano trovare applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del T.U., le regolazioni vigenti.
Ne deriva che, fino al 25 aprile 2012, hanno potuto trovare ancora attuazione le regole legislative e contrattuali precedenti (in tutti i loro aspetti, durata compresa).
Riguardo ai lavoratori in mobilità ex art. 7, c. 4 del T.U.(vedi successivo punto 4), il Ministero del Lavoro ha chiarito[4] che risultava immediatamente possibile assumere questi soggetti con contratto di apprendistato, secondo le regole valide per le diverse tipologie contrattuali. Dove non fosse stata operativa la nuova disciplina, era possibile ricorrere alle normative (legislative e contrattuali) già esistenti sull'apprendistato, ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali

di cui alla L. n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

3.Tipologie.

3.1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.
L'articolo 3 del T.U. disciplina il primo tipo di apprendistato applicabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.
Lo scopo è quello di avviare i giovani in età compresa tra i 15 anni compiuti e i venticinque-verso il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale
La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3.2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

L'articolo 4 definisce questa tipologia contrattuale - applicabile in tutti i settori di attività, pubblici e privati – finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
Si rivolgeai soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i giovani in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, l'apprendistato può iniziare dal diciassettesimo anno di età.

Proprio in questa tipologia si apprezza l'ampia delega affidata alla contrattazione collettiva, cui sono demandati, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione;
- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento..

I CCNL stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono poi prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ivi comprese le durate minime, con riferimento alle attività svolte in cicli stagionali.

Rispetto all'originaria versione della norma, va osservato che la recente legge n. 92/2012, è intervenuta sulla durata del rapporto di apprendistato professionalizzante e, attraverso una modifica apportata all'articolo 2 del TU[5], ha previsto che detto contratto non possa avere una durata minima inferiore a sei mesi, fatte salve le eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.

3.3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

L'articolo 5 contiene le norme riferite all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, applicabile - anch'esso, come il precedente - sia nel settore privato che in quello pubblico.
Si rivolge ai giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato:
a) al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, ovvero di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
b) alla specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
c) al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La regolamentazione e la durata del contratto di alta formazione e ricerca sono rimesse alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
In caso di assenza di norme regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

4. Apprendistato per lavoratori in mobilità.

L'articolo 7, comma 4, del Testo Unico prevede che – ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale – sia possibile realizzare una particolare forma di apprendistato con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La fattispecie contrattuale prevista da tale disposizione è caratterizzata, tra l'altro, dalla circostanza che:

- le parti – in deroga a quanto previsto dalla disciplina generale dell'apprendistato – non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione;
- come chiarito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale[6] - si prescinde dai requisiti di età del lavoratore previsti dalla disciplina generale.

Alla particolare tipologia contrattuale si applica il regime contributivo di cui all'articolo 25, c.9 della legge n. 223/1991 e – ove spettante – quello previsto dall'articolo 8, comma 4 della medesima legge.
In questi casi, quindi, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari - per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione – al 10%; potrà applicarsi, inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.
Con riguardo agli aspetti contributivi, si precisa che, per i predetti rapporti di lavoro - limitatamente al periodo di vigenza dell'agevolazione - l'aliquota complessiva da versare si attesterà in misura pari al 15,84% (10% + 5,84% a carico dell'apprendista). Al termine dei 18 mesi previsti dalla norma, la contribuzione datoriale sarà dovuta in misura piena; la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.
Inoltre, stante il riferimento operato dal legislatore al regime contributivo agevolato di cui alla legge n. 223/91, ne deriva che i relativi incentivi competono sulla base delle medesime condizioni cui sono subordinate le agevolazioni di cui agli articoli 25 comma 9 e 8 comma 4 della legge n. 223/1991, ivi comprese quelle previste dall'art.1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e quelle derivanti dall'applicazione dei principi sanciti con i commi 12, 13 e 15 dell'articolo 4 della legge 92/2012.

Per essere ammesso al regime contributivo agevolato, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Inps specifica dichiarazione di responsabilità, come indicato al punto 7.2 della presente circolare; riguardo alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, si rinvia al punto 7.1.

Nel caso in cui il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia i requisiti anagrafici e soggettivi previsti dalla disciplina a sostegno delle tre tipologie di apprendistato:

- si applicherà, di norma, la normale disciplina dell'apprendistato e il relativo regime contributivo;
- si applicherà la particolare disciplina di cui all'articolo 7, c. 4 del TU e il regime contributivo di cui agli articoli 25, co. 9, e 8, co. 4, della legge n. 223/1991, se il datore di lavoro e il lavoratore abbiano inserito nell'originario contratto - espressamente e per iscritto - la clausola con cui rinunciano alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione [7].

Nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, i quali non possiedano i requisiti di età previsti dalla disciplina dei tre tipi di apprendistato, l'esclusione del recesso al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale del contratto, a prescindere dalla sua esplicita menzione nel testo sottoscritto dalle parti.

In conformità con le precisazioni contenute nella presente circolare, l'apprendistato con lavoratori assunti dalle liste di mobilità può essere realizzato anche dalle agenzie di somministrazione; in tal caso, le condizioni cui è subordinato il regime contributivo agevolato - previsto dagli artt. 25, co. 9, e 8, co. 4, L.223/1991 – devono ricorrere nei confronti dell'utilizzatore.

5. Abrogazioni.

In linea con la logica della semplificazione normativa sottesa al nuovo T.U., con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 167/2011, vengono abrogate le precedenti disposizioni che regolavano la materia, ovvero:

- la legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- gli articoli da47 a53 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Si segnala in particolare che, con l'abrogazione dell'articolo 22 della legge n. 56/1987, viene meno l'agevolazione prevista per assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale oppure di attestato di qualifica acquisito a seguito di un corso di formazione professionale promosso dalla Regione (art.14, legge n. 845/1978). Conseguentemente, gli avviamenti al lavoro effettuati a decorrere dal 25/10/2011 in relazione a tali soggetti, non beneficeranno più della predetta misura incentivante.

6. Prosecuzione del rapporto di apprendistato. Beneficio contributivo.

L'articolo 7, comma 9 del T.U. ripropone, anche se in termini differenti rispetto all'abrogata disposizione di cui all'articolo 21 della legge n. 56/87, il particolare incentivo connesso al mantenimento in servizio dell'apprendista. Viene previsto, infatti, che il regime contributivo agevolato sia mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'apprendista, successivo alla fine del periodo di formazione.
Per espressa previsione legislativa l'incentivo non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 7, co. 4, del T.U.

7. Istruzioni operative

7.1. Modalità di compilazione del flusso UniEmens.
All'interno delle denunce contributive mensili Uniemens, tutti i lavoratori in apprendistato continueranno ad essere identificati valorizzando, nell'elemento <Qualifica1> il codice "**5**", avente il significato di "Apprendista".
A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2012, saranno modificati i codici tipo contribuzione relativi agli apprendisti, fino ad oggi identificati con i codici A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2; D0, D1, D2.

A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2012 nell'elemento <**TipoContribuzione**> si dovranno

invece riportare i seguenti codici, a seconda del regime contributivo:

J0 (J zero) Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

J1 Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%

J2 Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

J3 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ex lege 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

J4 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ex art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993 e successive analoghe disposizioni (iscrizione nelle liste di mobilità per licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sotto i 15 dipendenti); primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

J5 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

I sopra esposti codici della serie "**J**" andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al fondo minatori, ma occupati in superficie.
Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera "**K**", secondo l'elenco che segue:

K0 (K zero) Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

K1 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%

K2 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

K3 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ex lege 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

K4 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ex art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993 e successive analoghe disposizioni (iscrizione nelle liste di mobilità per licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sotto i 15 dipendenti); primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).

K5 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

L'utilizzo dei codici della nuova serie renderà necessaria la compilazione di un elemento di nuova istituzione, denominato <**TipoApprendistato**>, in cui andrà valorizzato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato, tra le tre previste dal testo unico:

APPA Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

APPB Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

APPC Apprendistato di alta formazione e di ricerca

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel quadro "B-C" del DM10 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:
- il codice sarà formato dal primo carattere "**5**", seguito dai due caratteri del codice tipo contribuzione, ed infine un quarto carattere, che potrà assumere il valore "0" ovvero "P" ovvero "A" ovvero "M".
- i codici statistici "**APPA**", "**APPB**" e "**APPC**" riporteranno il numero degli apprendisti per le tre diverse tipologie di apprendistato, unitamente alla retribuzione.

7.2. Adempimenti nei casi di assunzione in apprendistato di lavoratore iscritto nelle liste di mobilità (punto 4 della presente circolare).

L'esposizione dei codici Uniemens specificatamente previsti per i lavoratori assunti in apprendistato dalle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 7 co. 4, del T.U., presuppone che il datore di lavoro invii all'Inps un'apposita dichiarazione di responsabilità, attestante le principali condizioni cui è subordinata la specifica agevolazione.

In attesa che l'Inps metta a disposizione del datore di lavoro un apposito modulo on- line, il datore di lavoro, compresa l'agenzia di somministrazione, inoltrerà la dichiarazione avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende.
Redigerà la dichiarazione secondo lo schema allegato alla presente circolare (allegato n. 3); allegherà alla dichiarazione l'autocertificazione del lavoratore, il cui modulo è disponibile presso la sezione modulistica del sito internet dell'Inps (moduli Autocert. SC67-407/90 o SC66 -223/91); in caso di assunzione in apprendistato a scopo di somministrazione, la dichiarazione di responsabilità dovrà essere sottoscritta anche dall'utilizzatore (o da chi lo rappresenta); la dichiarazione di responsabilità, corredata con l'autocertificazione del lavoratore e con le copie dei documenti di riconoscimento del lavoratore e di chi ha sottoscritto le dichiarazioni di responsabilità, dovrà essere scansionata e allegata in formato digitale ad una comunicazione da inoltrarsi all'Istituto mediante la funzionalità "Contatti".

La Sede, effettuate le necessarie verifiche, attribuirà alla posizione contributiva interessata il Codice autorizzazione 5Q,

dandone comunicazione al richiedente.

Qualora ricorrano anche i presupposti per l'ammissione al contributo mensile previsto dall'art. 8, co. 4, della legge 223/1991, la Sede attribuirà alla posizione contributiva interessata anche il Codice autorizzazione 5T, dandone comunicazione al richiedente e allegando un prospetto con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo.

Quando sarà disponibile il modulo on-line i codici autorizzazione 5Q e 5T saranno attribuiti automaticamente, secondo quanto già previsto dalla circolare 140/2011 ed i controlli saranno effettuati ex post, avvalendosi delle apposite funzionalità della procedura.

Il datore di lavoro esporrà il contributo mensile all'interno del flusso Uniemens, valorizzando, all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**TipoIncentivo**> dovrà essere inserito il valore "**MOAP**" avente il significato di "contributo mensile per l'assunzione in apprendistato a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, co. 4, L. 223/1991 e 7, co. 4, D.l.gs 167/2011)";
- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore>** dovrà essere inserito il valore "**H00"** (Stato);
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente (tale importo, come precisato infra, non potrà essere superiore alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore);
- nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> sarà indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM10 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- nel quadro "BC" con il codice statistico "**MOAP**" seguito dal numero dei lavoratori assunti in apprendistato con il contributo mensile;
- nel quadro "D" con il codice "**L408**" avente il significato di "*conguaglio contributo mensile apprendisti da liste mobilità* " e con il codice "**L409**" avente il significato di "*conguaglio arretrato contributo mensile apprendisti da liste mobilità*".

L'importo dell'incentivo può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione, e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno.

8. Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22 della legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011 – allegato n. 3) ha previsto un particolare incentivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2016. La norma stabilisce – infatti - in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.
Per espressa disposizione legislativa, la misura incentivante trova applicazione con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, c. 773, della legge n. 296/2006. Ne consegue che restano esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex articolo 7, c. 4 del D.lgs. n. 167/2011. Nei confronti di detti soggetti, infatti, opera il regime contributivo di cui agli articoli 25, c. 9 e 8, c. 4 della legge n. 223/1991.
Inoltre, a decorrere dal periodo contributivo "*gennaio 2013*", resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI)[8].

8.1 Limiti all'applicazione dell'incentivo e aiuti "de minimis".

Secondo gli orientamenti espressi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la concessione dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 22 deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "*de minimis*", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006.
Al riguardo si osserva che la nozione di impresa, rilevante ai fini dell'applicazione della normativa dell'unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità - indipendentemente dalla forma giuridica rivestita - che eserciti un'attività economica. I limiti "de minimis" si applicano, quindi, alle attività produttive di reddito di impresa nonché a quelle di reddito di lavoro autonomo.
L'art. 2, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1998/2006 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per il settore del trasporto su strada l'importo "de minimis" non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari. Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in esame.
Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. CE 1535/2007) l'importo concedibile di aiuti "de minimis" è, invece, di 7.500 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. In considerazione dei carichi contributivi attuali, ciò comporta che, nel settore agricolo, l'agevolazione in esame potrà essere consentita – nel rispetto dei limiti del citato plafond - esclusivamente per l'assunzione di un solo apprendista.
Fermo restando quanto disposto dal Reg. CE 1998/2006, per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale è fatta salva l'applicazione del limite "de minimis" più favorevole di 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari, qualora ricorrano le condizioni stabilite dal Reg. CE 360/2012.
Per l'accesso allo sgravio contributivo di cui trattasi, le imprese dovranno presentare all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel DPR n.445/ 2000 (allegato n.4) . Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis". La predetta dichiarazione dovrà inoltre

contenere la quantificazione degli incentivi “de minimis” già fruiti nel triennio alla data della richiesta.
L'importo totale dell’agevolazione non deve superare i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.
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”.
Per la corretta fruizione dell’agevolazione, occorre:
- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti “de minimis”, di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l’agevolazione da attribuire.
Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull’utilizzo degli aiuti “de minimis” si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l’onere della dichiarazione.

8.2. Criteri per il calcolo dei dipendenti.

Per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) va preso in considerazione il momento di costituzione del rapporto di apprendistato che, in ogni caso, dovrà collocarsi nell’arco temporale previsto dalla norma (dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016).
Per le imprese di somministrazione di lavoro, ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l’accesso al beneficio, occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell’azienda "*utilizzatrice*", non assumendo rilievo la consistenza organica dell’azienda "somministratrice*".*

Ai fini del computo, si richiamano i criteri illustrati nella circolare n. 22/2007.
Si ribadisce che, dal conteggio, vanno esclusi:
- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex D.lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all’organico dell'utilizzatore.

Ai fini del beneficio, si osserva, altresì, che:
- il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata;
- lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità.

8.3. Condizioni e durata.

Oltre che alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006, l’accesso allo sgravio contributivo è, altresì, subordinato al rispetto delle condizioni di cui all’articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006.

L’agevolazione opera per i primi tre anni di contratto; dal trentasettesimo mese, quindi, perdurando il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.

8.4 Adempimenti a carico delle aziende.

Per accedere allo sgravio, le aziende inoltreranno la dichiarazione “de minimis” sopra illustrata avvalendosi esclusivamente della funzionalità contatti del cassetto previdenziale aziende; a tal fine, allegheranno copia digitale debitamente compilata e sottoscritta del modello di dichiarazione citato al punto 8.1, selezioneranno l’oggetto “Assunzioni agevolate e gravi”, quindi “Apprendistato” e aggiungeranno la dicitura “sgravio apprendisti 2012-2016”.

Per ottimizzare le operazioni di ammissione al beneficio (in particolare per la gestione dei periodi pregressi), le aziende interessate avranno cura di inviare la dichiarazione “de minimis” con ogni possibile urgenza.

8.5. Adempimenti a carico delle Sedi.

Le posizioni contributive delle aziende che, a seguito della presentazione della dichiarazione sugli aiuti “de minimis”, possono accedere allo sgravio contributivo di cui alla legge n. 183/2011, dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione “**4R**” che assume il significato di “azienda che – nel rispetto del regolamento comunitario sugli aiuti de minimis - fruisce dello sgravio contributivo ex lege n. 183/2011 in relazione all’assunzione di apprendisti”.
Il citato codice non potrà avere decorrenza anteriore a “gennaio 2012”.

8.6. Modalità di compilazione del flusso UniEmens.

Per i lavoratori interessati allo sgravio, i datori di lavoro compileranno il flusso Uniemens sempre valorizzando, nell’elemento <Qualifica1> il codice “**5**”, avente il significato di “Apprendista”.

Per i primi tre anni di apprendistato, nell’elemento <TipoContribuzione> si dovranno invece riportare codici differenti, a seconda dell’anno di godimento dello sgravio, secondo la seguente tabella:

J6 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) –

primo anno di sgravio.

J7 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – **secondo** anno di sgravio.

J8 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – **terzo** anno di sgravio.

I sopra esposti codici della serie "**J**" andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al fondo minatori, ma occupati in superficie.
Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera "**K**", secondo l'elenco che segue:

K6 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – **primo** anno di sgravio.

K7 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – **secondo** anno di sgravio.

K8 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) – **terzo** anno di sgravio.

L'utilizzo dei codici della nuova serie renderà necessaria la compilazione di un elemento di nuova istituzione, denominato <**TipoApprendistato**>, in cui andrà valorizzato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato, tra le tre previste dal testo unico:

APPA Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

APPB Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

APPC Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il Direttore Generale
Nori

Allegato 1

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011 , n. 167 *(G.U. n. 236* del 10-10-2011)
Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30,della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;
Vista la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ed in particolare l'articolo 1, comma 30, lettera c), come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonche' i commi 33 e 90;
Vista la legge 19 gennaio 1955, n. 25;
Visti gli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
Visto l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
Visto l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonche' l'articolo 14 del citato decreto legislativo 124 del 2004;
Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
Viste le preliminari deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni del 5 maggio e del 19 maggio 2011;
Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 7 luglio 2011;
Acquisita l'intesa con le parti sociali in data 11 luglio 2011;
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 luglio 2011;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1
Definizione

1. L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2
Disciplina generale

1. La disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

((a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5));

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilita' di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianita' di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilita' di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

f) possibilita' del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonche' nei percorsi di istruzione degli adulti;

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

h) possibilita' di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

i) possibilita' di forme e modalita' per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilita' per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo ((2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato)). Se nessuna delle parti esercita la facolta' di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidita' e vecchiaia;

d) maternita';

e) assegno familiare.

((e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai

datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183)). ((2))

((3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non puo' superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non puo' superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unita'. E' in ogni caso esclusa la possibilita' di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443)). ((2))

((3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli gia' confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.)) ((2))

((3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unita')).

AGGIORNAMENTO (2)

La L. 28 giugno 2012, n. 92 ha disposto (con l'art. 1, comma 18) che "La disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge".

Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 19) che "Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, e' fissata nella misura del 30 per cento".

Ha infine disposto (con l'art. 2, comma 36) che l'introduzione della lettera e-bis all'art. 2, comma 2 decorre dal 1° gennaio 2013.

Art. 3
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attivita', anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di eta'. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non puo' in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:?

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;?

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;?

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalita' di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 4

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attivita', pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di eta' compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'eta' dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalita' di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonche' la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non puo' comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque ((per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento)).

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilita' della azienda, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'eta', del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralita', le modalita' per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attivita' in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attivita', pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attivita' di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonche' per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di eta' compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attivita' di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, le universita', gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attivita' imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca e' rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Universita', gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6
Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della universita' e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita e' di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali e' istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno

parte il Ministero dell'istruzione, della universita' e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalita' definite dalle Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7
Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalita' di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro e' tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attivita' di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottera' un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorita' competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 e' la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale e' possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilita'. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, ((lettera m))), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonchè il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato gia' in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonche' l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attivita' pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, e' definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. 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 formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in piu' Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove e' ubicata la sede legale e possono altresi' accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove e' ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 14 settembre 2011

NAPOLITANO
Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri
Sacconi, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Palma

Allegato 2

Comunicazione per l'applicazione degli incentivi per l'assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
(Legge 223/1991 art. 25, comma 9 e art. 8, co. 4
D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4
Legge 92/2012 art.4, commi 12, 13, 15)

Comunicazione per l'applicazione degli incentivi per l'assunzione
in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
(Legge 223/1991 art. 25, comma 9 e art. 8, co. 4
D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4
Legge 92/2012 art.4, commi 12, 13, 15)

Comunicazione per lavoratore

- assunto in apprendistato ai sensi dell'art. 7, co. 4, D,lgs. 167/2011
- iscritto nelle liste di mobilità della
  - <regione >
  - <provincia>
  - precedentemente oggetto di[i]

  - licenziamento *collettivo*[ii]
  - *licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo*,[iii] da parte di datore di lavoro imprenditore (codice fiscale)[iv]

(il lavoratore, pertanto, è iscritto nelle liste di mobilità e non ricorrono le condizioni ostative degli incentivi, previste dall'art. 24, co. 1 bis, l. 223/1991)

- registrato presso il Centro per l'impiego di: [v]
  - <regione>
  - <provincia>
  - <comune >
  - <denominazione>

Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000

Al fine di applicare gli incentivi all'assunzione in apprendistato , previsti dal combinato disposto della *legge 23 luglio 1991 n. 223, art. 25, comma 9 e del D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4,*

dichiaro che

< il datore di lavoro> ha, in data <GiornoMeseAnno>, assunto in apprendistato a tempo indeterminato,

con orario[vi]

- pieno
- parziale,

il seguente lavoratore:
<Codice fiscale, cognome, nome, data e luogo di nascita>

Dichiaro inoltre che

1. il luogo della prestazione lavorativa *è situato/ non è situato* all'interno dei territori del Mezzogiorno, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218;[vii]

1. non sussiste un obbligo di assunzione del lavoratore;

1. *l'assunzione/ la somministrazione* è avvenuta nel rispetto delle norme che riconoscono un diritto di precedenza alla riassunzione, in favore dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato;

1. [viii] presso la stessa unità produttiva, alla data dell'assunzione/ somministrazione,

- *non erano in atto* sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
- *erano in atto* per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, sospensioni dal lavoro riguardanti personale avente le qualifiche di:<elenco di categorie e qualifiche di lavoratori sospesi>

Categoria: Operaio Qualifica - Mansione:

mentre il lavoratore è assunto/ somministrato con la diversa qualifica di: <categoria> <qualifica – mansioni>[ix];

1. [x]

1. tra colui che assume/ utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore non sussiste sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, né intercorrono rapporti di collegamento o di controllo;

1. pur ricorrendo sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero rapporti di collegamento o controllo tra colui che assume/ utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore, sono trascorsi più di sei mesi tra *l'assunzione/ la somministrazione* e il licenziamento;

1. [xi] il lavoratore, per cui si chiede l'incentivo all'assunzione,è iscritto nelle liste di mobilità, in conseguenza del licenziamento effettuato:

- con decorrenza <GiornoMeseAnno>[xii]
- da Ragione sociale e denominazione Forma giuridica: <Classificazione> spazio <Denominazione> Codice Fiscale: <Codice Fiscale> spazio Matricola: <Matricola>;

1. [xiii] è stata resa alla Direzione provinciale del lavoro di … … , con dichiarazione n. … … del … …, l'autocertificazione attestante, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Ministeriale 24/10/2007, l'assenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del citato D.M. o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito.

Allego

1. **copia della dichiarazione del lavoratore** *(mod. Autocert_223_91 COD SC66)*, sostitutiva del certificato attestante l'iscrizione nella lista di mobilità, con la specificazione che il lavoratore è stato iscritto[xiv]:

- su domanda del lavoratore a seguito di licenziamento individuale da datore di lavoro imprenditore

(ai sensi dell'art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993, conv. con modd. con legge 19 luglio 1993, n. 236, e succ. modd. e integrazioni)

- a seguito di licenziamento collettivo da datore di lavoro imprenditore*;*

1. **copia del documento di riconoscimento del lavoratore**

1. **copia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione (datore di lavoro o chi lo rappresenta)**

1. **copia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione (utilizzatore o chi lo rappresenta)**

In conseguenza di quanto dichiarato[xv]

- comunico di avere diritto all'applicazione della riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura prevista per gli apprendisti, per il lavoratore sopra indicato per il periodo di 18 mesi a decorrere dall'assunzione *(art. 25, co. 9, l. 223/1991 - art. 7, co. 4 D.Lgs. 167/ 2011);*
- chiedo il riconoscimentodel contributo mensile, pari al cinquanta per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore, per il periodo residuo non goduto dal lavoratore *(art. 8, co. 4, l. 223/1991).*[xvi]

Il sottoscritto dichiara di essere consapevole delle responsabilità anche penali derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci e dalla conseguente decadenza dai benefici concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articolo 75 e 76 del decreto del Presidente della repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

Il sottoscritto si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente all'INPS qualsiasi variazione della situazione sopra descritta, consapevole che la mancata o tardiva denuncia delle variazioni intervenute, comporterà oltre alle responsabilità penali previste dalla legge, il recupero delle somme che risulteranno indebitamente percepite.

<data>

<firma del datore di lavoro o del suo rappresentante>

Se ricorre la somministrazione, apporre qui la firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante, come attestazione che ricorrono le condizioni di cui ai punti selezionati.

<firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante>
L'Istituto osserverà le norme di cui all'articolo 3 del D.LGS n. 196 del 30 giugno 2003, recante il codice in materia di dati personali.

Allegato 3

LEGGE 12 novembre 2011, n. 183
Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilita' 2012). (GU n.265 del 14-11-2011 - Suppl. Ordinario n. 234)

….(stralcio)…

Art. 22
Apprendistato, contratto di inserimento donne, part-time,
telelavoro, incentivi fiscali e contributivi

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Allegato 4

DICHIARAZIONE SUGLI AIUTI "DE MINIMIS"
(sostitutiva dell'atto di notorietà – art. 47 DPR 28.12.2000 n. 445)
ALLA SEDE INPS DI _____
Il/La Sottoscritto/a
NOME_____ COGNOME_____
CODICE FISCALE_____
NATO/A IL GG/MM/AA_____ A _____
in qualità di:
? Titolare ? Legale rappresentante
DENOMINAZIONE AZIENDA_____
MATRICOLA INPS_____
CODICE FISCALE_____ _____
SEDE_____ C.S.C._____
NUMERO CIDA_____
? lavoratore autonomo (artigiano, commerciante, agricolo) con
codice/matricola_____

? committente di collaborazioni coord. e cont./a progetto (gest. sep. L. 335/95)
DENOMINAZIONE_____
CODICE FISCALE_____
? professionista iscritto alla gestione separata
Al fine di usufruire dell'agevolazione prevista da (indicare esattamente la norma da cui discende il diritto a fruire dell'agevolazione)
_____
_____

PRESO ATTO

- che l'importo massimo di aiuti di stato *de minimis* che possono essere concessi ad una medesima impresa in un triennio (l'esercizio finanziario in corso e i due precedenti), senza la preventiva notifica ed autorizzazione da parte della Commissione Europea e senza che ciò possa pregiudicare le condizioni di concorrenza tra le imprese, è pari a € 200.000 (€ 100.000 se impresa attiva nel settore del trasporto su strada, € 30.000 se impresa attiva nel settore della pesca, € 7.500 se impresa attiva nel settore della produzione agricola, € 500.000 se impresa che fornisce servizi di interesse economico generale);
- che le agevolazioni di cui alla presente dichiarazione sono soggette a regime *de minimis* di cui al:

(barrare la casella che interessa)

Regolamento (CE) n. 1998/2006 del 15 dicembre 2006 (pubblicato sulla G.U.U.E. L 379 del 28.12.2006), sugli aiuti di importanza minore ("de minimis")
Regolamento (CE) n. 875/2007 del 24 luglio 2007 (G.U.U.E. L 193 del 25.07.2007), relativo agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca
Regolamento (CE) n. 1535/2007 del 20 dicembre 2007 (G.U.U.E. L 337 del 21.12.2007), sugli aiuti d'importanza minore "de minimis" nel settore della produzione dei prodotti agricoli
Regolamento (CE) n. 360/2012 del 25 aprile 2012 (G.U.U.E. L 114 del 26.4.2012), sugli aiuti d'importanza minore "de minimis" ad imprese che forniscono servizi di interesse economico generale, col rispetto delle condizioni previste all'art. 2, paragrafi 6, 7 e 8, del Regolamento

- che al fine della determinazione del limite massimo devono essere presi in considerazione tutte le categorie di aiuti pubblici, concessi da Autorità nazionali, regionali o locali, a prescindere dalla forma dell'aiuto o dall'obiettivo perseguito;
- che in caso di superamento delle soglie predette l'agevolazione suindicata non potrà essere concessa, neppure per la parte che non superi detti massimali;
- che nel caso l'agevolazione dovesse essere dichiarata incompatibile con le norme del trattato sul funzionamento dell'UE dalla Commissione Europea e l'impresa dovesse risultare destinataria di aiuti di Stato per un importo superiore a tali soglie, sarà soggetta al recupero della totalità dell'agevolazione concessa, e non solo della parte eccedente la soglia "de minimis";

DICHIARA

- **di non aver beneficiato** nell'esercizio finanziario in corso e nei due esercizi finanziari precedenti di aiuti a titolo "de minimis";

OPPURE

- **di aver beneficiato** nell'esercizio finanziario in corso e nei due esercizi finanziari precedenti di aiuti a titolo "de minimis" per un importo complessivo di Euro _____, come specificato nella tabella seguente

ENTE EROGATORE	NORMATIVA di RIFERIMENTO	IMPORTO dell'AGEVOLAZIONE	DATA

SI IMPEGNA

a comunicare in forma scritta all'Inps gli aiuti in regime "de minimis"che l'impresa dovesse ricevere successivamente.

È inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni e delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

Luogo e Data_____ Firma_____

Informativa sul trattamento dei dati personali
(art. 13 D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali")
L'Inps con sede in Roma, via Ciro il Grande,21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonché dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.
Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati ed istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto.
I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria.
Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.
L'Inps la informa, che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al Direttore provinciale o subprovinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.

[i] Selezionare l'ipotesi che ricorre.
[ii] Per licenziamento collettivo si intende il collocamento in mobilità, anche di un solo lavoratore, effettuato ai sensi dell'art. 4 della legge 223/1991, e il licenziamento per riduzione del personale o per cessazione dell'attività, ai sensi dell'art. 24 della legge 223/1991.
[iii] Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un datore di lavoro imprenditore consente l'iscrizione nelle liste di mobilità e gli incentivi all'assunzione, ai sensi dell'art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993, conv. con modd. con legge 19 luglio 1993, n. 236, e succ. modd. e integrazioni.
[iv] Indicare il codice fiscale, se conosciuto.
[v] L'indicazione del Centro per l'impiego è facoltativa.
[vi] Selezionare l'ipotesi che ricorre.
[vii] Punto da compilare se si intende chiedere il contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore.
[viii] Selezionare l'ipotesi che ricorre
[ix] Tale punto non va compilato nel caso di lavoratore non avente alcuna qualifica pregressa.
[x] Selezionare l'ipotesi che ricorre.
[xi] Punto da compilare se sussiste collegamento con il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore.
[xii] Indicare il giorno successivo alla cessazione del rapporto.
[xiii] Indicare la dpl destinataria, l'eventuale numero di protocollo assegnato alla dichiarazione e la data di presentazione/invio della dichiarazione; cfr. www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/vigilanza/DURC/
[xiv] Selezionare l'ipotesi che ricorre.
[xv] Selezionare la prima o entrambe le richieste; vedi anche nota successiva.
[xvi] In caso di assunzione in apprendistato a tempo pieno di un lavoratore che – oltre ad essere iscritto nelle liste di mobilità, è anche titolare di indennità di mobilità - il dichiarante ha facoltà di chiedere l'ulteriore incentivo. Se il lavoratore è titolare di indennità di mobilità in deroga spetta – se ne ricorrono tutti i presupposti di legge – l'incentivo previsto dall'art. 7 ter, co. 7, del decreto legge n. 5 del 10 febbraio 2009; per essere ammessi a tale incentivo (attualmente valido solo per le assunzioni fino al 31.12.2012) è necessario inoltrare distinta istanza mediante il modulo telematico 7ter (vedi circolari 5/2010 e 40/2011; sul modulo telematico vedi il messaggio n. 1715 del 18.01.2010 e successive integrazioni).

---

[1] Nell'ambito della contribuzione ASpI, il contributo integrativo dello 0,30% ex art. 25 della legge n. 845/1978 è destinato – per le aziende che vi aderiscono – ai Fondi interprofessionali per la formazione continua (L.388/2000 e succ. modifiche e integrazioni)
[2] L'articolo 2, c.3bis è stato introdotto, nel corpo del D.lgs. 167/2011, dall'articolo 1, comma 16, lettera d) della legge n. 92/2012.
[3] La legge 28 giugno 2012, n. 92 è stata pubblicata sul SO alla GU n. 153 del 3 luglio 2012 ed è entrata in vigore il 18 luglio 2012.
[4] Cfr. circolare n. 29/2011.
[5] L'articolo 2, c.1, lettera a-bis bis è stato introdotto, nel corpo del D.lgs. 167/2011, dall'articolo 1, comma 16, lettera a) della legge n. 92/2012.
[6] Cfr. risposta a interpello n. 21/2012 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.
[7] In questo senso deve essere intesa la facoltà di "scelta", menzionata dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali nella risposta a interpello n. 21/2012.
[8] Cfr. articolo 2, comma 36 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
