

Per l'apprendistato sgravi fiscali fino al 100 per cento

Con la riforma del lavoro varata dal Governo Monti e in approvazione al Parlamento si rafforza il ruolo dell'apprendistato che, grazie a nuovi incentivi diventerà la forma di assunzione prevalente per i giovani.

Si vuole infatti puntare con decisione sull'introduzione di agevolazioni fiscali e contributive per le aziende che offrono ai giovani dei contratti d'inserimento stabile, accompagnati da lunghi programmi di formazione professionale.

Un fatto indubbiamente positivo che deve dare tra l'altro piena applicazione alla riforma dell'apprendistato che esiste già.

Infatti il precedente Governo aveva introdotto dei forti incentivi all'apprendistato, stabilendo per questi contratti di lavoro degli sgravi sui contributi, che sfiorano il 100%.

Ed è per questo che il ministro Fornero e le parti sociali hanno già avviato un tavolo di confronto per dare una vera attuazione alla riforma, attraverso i contratti collettivi di lavoro e l'intervento delle Regioni, che dovranno occuparsi di formazione professionale.

E' un fatto importante che sia condiviso da tutti che l'apprendistato rappresenta una forma di assunzione molto efficace per modernizzare e rendere più dinamico il mercato del lavoro, perché è utile a tutti: sia alle imprese, che possono qualificare i propri dipendenti ottenendo anche delle agevolazioni, sia ai lavoratori, che riescono così a intraprendere dei percorsi di crescita professionale.

Non è un caso che paesi economicamente più forti e produttivi facciano un uso particolarmente virtuoso di questi contratti.

Dal 1° gennaio 2012 sui contratti d'apprendistato si concentra una parte della legge di stabilità (la 183/2011) approvata a novembre quale ultimo atto del governo Berlusconi.

Nel complesso, una delle finalità perseguite dal testo normativo è quella di creare condizioni favorevoli e incentivanti dal punto di vista fiscale per l'assunzione di nuovo personale nelle aziende.

In particolare, fra le condizioni che rientrano nei regimi di favore c'è appunto l'apprendistato, vale a dire uno speciale rapporto di lavoro a "causa mista", con l'alternanza di lavoro e formazione, che a seconda della tipologia applicativa può durare dai tre a cinque anni e può interessare giovani dai 15 ai 25 anni (Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali) oppure dai 18 ai 29 anni (Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; o per l'alta formazione e la ricerca).

Dal 1° gennaio, dunque, e con validità fino al 31 dicembre 2016, la legge di stabilità 183/2011, "al fine di promuovere l'occupazione giovanile", introduce una serie di sgravi contributivi, della durata di tre anni, a favore di quelle aziende che decidano di ricorrere all'utilizzo di contratti di apprendistato.

Per i contratti firmati fino al 31 dicembre 2011, i benefici rimarranno quelli della vecchia legge, vale a dire un'aliquota fissata all'1,5, al 3 e infine al 10 per cento nei primi tre anni di contratto, ma solo nel caso in cui siano stati assunti fino a nove apprendisti.

L'aliquota invece resterà fissa al 10% per tutto il triennio con un numero di apprendisti superiore a nove.

Con la nuova legge, al contrario, le aziende che assumeranno fino a nove apprendisti, si vedranno riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 100% nei primi tre anni di contratto, passando poi a un'aliquota del 10% per gli anni successivi al terzo, qualora previsti.

Nessuna novità, invece, con un numero di assunti superiore a nove: anche la nuova legge, infatti, conferma l'aliquota fissa al 10% sui primi tre anni di contratto, facendo decadere il beneficio per quelli successivi, se previsti.

Intanto nel mese di marzo il Ministero del Lavoro e la Conferenza delle Regioni hanno presentato alle Parti Sociali uno schema di accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e diplomi professionali in applicazione del nuovo Testo Unico (D.lgs. 167/2011).

Questi i punti principali:

1. le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso i percorsi di apprendistato sono quelle definite nell'accordo Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 e articolabili in specifici profili regionali;
2. gli standard minimi formativi delle competenze (di base e tecnico-professionali), modelli e modalità di rilascio degli attestati sono definiti nell'accordo Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011;
3. le competenze tecnico professionali comuni alle diverse qualifiche (qualità, sicurezza, igiene e sicurezza ambientale) sono quelle definite dall'accordo MIUR, MLPS e Regioni il 29 aprile 2010;
4. il monte ore annuale minimo delle attività formative è di 400 ore, indifferentemente interne o esterne all'azienda, fermo restando la possibilità di riconoscere crediti formativi in ingresso e di accorciare di conseguenza il percorso formativo;
5. le modalità di erogazione della formazione aziendale è regolata dai CCNL nel rispetto del Piano formativo dell'apprendista e assicurandone la tracciabilità secondo le modalità definite dalla Regioni.

Una delle modifiche significative riguarda il punto quattro e cioè la riduzione del monte annuale per le attività formative.