

Capitolo 9

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE E CONTRIBUZIONE

Il legislatore riconosce una serie di incentivi in favore dei datori di lavoro che assumono apprendisti. Questi incentivi sono di varia natura e possono essere così riepilogati:

1. incentivi normativi ed economici, che consentono al datore di lavoro di fruire di norme di maggior favore in caso di assunzione di un apprendista come:
 - il non computo nell'organico;
 - il sottoinquadramento, che si traduce anche in un risparmio economico;
2. incentivi contributivi, che si traducono nella possibilità di ridurre il costo del lavoro in caso di assunzione dell'apprendista.

La finalità formativa è l'essenza di tali agevolazioni in modo che la violazione delle relative regole ha delle ripercussioni in termini sanzionatori che approfondiremo successivamente.

9.1 Conteggio degli apprendisti

L'art. 6, co. 3, del Testo Unico **esclude** gli apprendisti dal computo di tutti limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Tale regola generale può trovare espresse **eccezioni**, in quanto lo stesso Testo Unico stabilisce che sono fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo. Pertanto, qualora sia prevista espressamente la possibilità di computare l'apprendista, l'esenzione non vale (questo accade, ad esempio, per calcolare la soglia di personale che determina l'obbligo di versamento del TFR non destinato alla previdenza complementare al Fondo Tesoreria INPS, oppure nel computare la soglia dei 15 dipendenti per verificare l'applicazione della disciplina sui licenziamenti collettivi o infine per calcolare alcune soglie occupazionali per l'applicazione di determinati istituti in materia di sicurezza sul lavoro, per esempio la soglia di 10 lavoratori fino ai quali è possibile autocertificare la valutazione di rischi fino al 30 giugno 2013 o, dal 1° luglio 2013, applicare le procedure standardizzate). Salva, in quest'ultimo caso, l'**applicazione delle deroghe** introdotte dalla **legge 99/2013** che permettono di **non effettuare** la redazione del relativo documento e di dimostrare di avere adottato le necessarie misure, il tutto sulla base di regole stabilite dal Ministero del lavoro.

9.2 Sottoinquadramento

Il Testo unico prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore apprendista fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, 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 (art. 2. D.Lgs. 167/2011, lettera c) (si veda il capitolo relativo al trattamento economico dell'apprendista).

9.3 Benefici contributivi

Il Testo unico conferma il sistema di incentivazione contributiva dell'apprendistato precedente alla sua entrata in vigore. In sostanza il regime dei benefici contributivi può essere basato sulla seguente **tripartizione**:

1. regime per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti;
2. regime per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti;
3. regime per i datori di lavoro che occupano apprendisti provenienti dalle liste di mobilità.

9.3.1 Datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti

Per i contratti stipulati **dall'1.1.2012 al 31.12.2016** per i **primi tre anni di apprendistato** è previsto l'**azzeramento** della relativa contribuzione a carico del datore di lavoro (art. 22, L. 183/2011), fatta eccezione per la contribuzione dovuta, dal 2013, per il finanziamento dell'ASpl.

Lo sgravio rientra negli aiuti *de minimis* e dunque il datore di lavoro deve presentare apposita dichiarazione in tal senso all'INPS (INPS, circ. 128/2012 - Per il settore agricolo le istruzioni operative sono contenute nella circ. 116 del 1° agosto 2013: v. relativo paragrafo).

Il beneficio si applica per tutte le nuove assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016 per i primi tre anni di contratto.

Per **ciascuna delle tre principali tipologie di apprendistato** riportiamo l'ammontare dei contributi dovuti:

	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto/quinto anno (solo professionalizzante)	Per 12 mesi dopo la conferma al termine del periodo di formazione
Quota a carico Datore di lavoro - Contributo ASpl/ formazione	1,61%	1,61%	1,61%	1,61%	1,61%
Quota a carico Datore di lavoro - Contributo Apprendisti ridotto	1,50%	3,00%	10,00%	10,00%	10,00%
Lavoratore	5,84%	5,84%	5,84%	5,84%	5,84%
Totale	8,95%	10,45%	17,45%	17,45%	17,45%
Sgravio	1,50%	3,00%	10,00%	0,00%	0,00%
Totale	7,45%	7,45%	7,45%	17,45%	17,45%

CRITERI DI COMPUTO DELLE IMPRESE CON MENO DI 10 DIPENDENTI	
Si computano ↓	Non si computano ↓
<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori in possesso qualunque qualifica, tra cui anche dirigenti e lavoratori a domicilio - lavoratori in regime di orario ridotto (part time o intermittente), in misura proporzionale all'orario di lavoro - lavoratori a termine si calcolano in proporzione alla durata del contratto (e viene operata una media annua) 	<ul style="list-style-type: none"> - apprendisti - lavoratori somministrati - lavoratori assenti, qualora in loro sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore che rientra nel computo dell'organico aziendale

Il **requisito occupazionale** va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata e lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità (INPS, circ. 128/2012).

Per poter fruire dello sgravio totale il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS in via telematica, tramite la funzione insita nel **Cassetto previdenziale**, una dichiarazione circa il rispetto dei limiti del regime **de minimis** (INPS, circ. 128/2012).

La dichiarazione de minimis deve essere inviata da parte delle aziende nel più breve tempo possibile dall'assunzione del lavoratore. Infatti l'inserimento **del codice di autorizzazione** sulla posizione aziendale avverrà solo in seguito all'acquisizione della suddetta dichiarazione e decorrerà dalla data (mese) in cui è intervenuta l'assunzione dell'apprendista, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio totale.

CRITERI PER IL RISPETTO DE MINIMIS (INPS, MSG. 20123/2012 - STRALCIO)
<p>Individuazione del triennio - Con riferimento a tale sgravio, l'ammontare complessivo del beneficio connesso all'assunzione di apprendisti non deve far superare all'impresa i limiti massimi che per la generalità dei casi è pari a 200.000 euro su un periodo di tre anni.</p> <p>Il datore di lavoro deve quindi procedere con segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del singolo contratto di apprendistato agevolato; è necessario individuare i due esercizi finanziari precedenti a quello di assunzione, indipendentemente dal periodo dell'anno nel quale la stessa è avvenuta (es. se l'assunzione avviene in data 15.3.2013, si dovranno dichiarare tutti gli aiuti "de minimis" fruiti negli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013); - 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; - verificare che lo sgravio concesso per il contratto di apprendistato non faccia superare i limiti "de minimis" previsti dai citati regolamenti comunitari. <p>Inoltre per quanto riguarda la stipulazione di un contratto di apprendistato, il diritto a ricevere l'aiuto di stato sorge al momento dell'assunzione, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio.</p>

continua

- segue - CRITERI PER IL RISPETTO DE MINIMIS (INPS, MSG. 20123/2012 - STRALCIO)

Quantificazione del beneficio - Operativamente per l'INPS il datore di lavoro, per procedere al predetto conteggio, deve quantificare il beneficio derivante dal contratto di apprendistato. L'impresa deve quantificare e dichiarare l'aiuto calcolato in percentuale degli oneri previdenziali stimati per tutto il triennio di agevolazione. L'ammontare del beneficio da indicare sarà, quindi, pari all'importo della contribuzione non versata per effetto del previsto incentivo che - per le aziende che occupano fino a 9 addetti - è pari a 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo anno, e 10% per il terzo anno.

Altri sgravi de minimis - Infine il messaggio dell'INPS elenca gli altri sgravi contributivi che entrano nel regime de minimis e che l'impresa che occupa fino a 9 dipendenti, nell'assumere l'apprendista, deve tenere in considerazione (unitamente ad altri benefici statali o regionali rientranti nel de minimis), per verificare il superamento o meno della soglia. Gli sgravi o benefici sono i seguenti: definizione agevolata dei contributi sospesi a seguito del sisma in Abruzzo del 2009; contributo di 5.000 euro per la stabilizzazione di giovani (meno di 36 anni) genitori di figli minori; stabilizzazione, di rapporti di lavoro a termine, di collaborazione coordinata - anche in modalità progetto - e di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e incentivi per assunzioni a tempo determinato di durata minima di 12 mesi.

9.3.2 Datori di lavoro con almeno 10 dipendenti

Di seguito la tabella relativa alle **riduzioni contributive** spettanti al datore di lavoro e al lavoratore:

	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto/quinto anno (solo professionalizzante)	Per 12 mesi dopo la conferma al termine del periodo di formazione
Quota a carico Datore di lavoro - Contributo ASpi/formazione	1,61%	1,61%	1,61%	1,61%	1,61%
Datore di lavoro - Contributo Apprendisti pieno	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%
Quota a carico Lavoratore	5,84%	5,84%	5,84%	5,84%	5,84% (Per le aziende destinatarie del contributo per la CIGS, l'aliquota a carico del lavoratore sale di 0,30 punti percentuali)
Totale	17,45%	17,45%	17,45%	17,45%	17,45%
Sgravio	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale	17,45%	17,45%	17,45%	17,45%	17,45%

9.3.3 Datori di lavoro che occupano apprendisti provenienti dalle liste di mobilità

Per il percorso formativo di riqualificazione riservato ai lavoratori in mobilità, la contribuzione apprendisti a carico del datore di lavoro, nella misura fissa del 10%, è applicabile indirettamente, per effetto del rinvio fatto dal T.U. al regime contributivo agevolato previsto dall'art.25 della L. 223/1991. **Non è comprensiva dell'assicurazione INAIL;** quest'ultima contribuzione dovrà essere calcolata e versata con le **ordinarie disposizioni vigenti per la generalità dei lavoratori** (INAIL, nota 15.2.2012, prot. 1100 - INAIL circ. 27/2013).

CIRCOLARE INAIL N. 27 DEL 24 MAGGIO 2013

Apprendistato. Disciplina generale e regime contributivo. Testo unico dell'apprendistato. Legge di stabilità 2012 (legge 183/2011) e Riforma del lavoro (legge 92/2012) (stralcio)

Regime contributivo

Il Testo unico dell'apprendistato ribadisce che le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria applicabili agli apprendisti comprendono anche l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹.

Trattasi, infatti, di persone già assicurate all'Inail per espressa previsione normativa². Il regime contributivo è quello disciplinato dalla Legge finanziaria 2007³ ed attuato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha provveduto a ripartire la contribuzione complessiva del 10% nelle singole gestioni previdenziali ed assistenziali⁴, sostituendo il previgente contributo fisso settimanale. In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani nell'ambito di rapporti in essere e costituendi, è complessivamente rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per effetto della ripartizione del contributo dovuto per gli apprendisti fra le gestioni previdenziali interessate, l'aliquota di competenza Inail è fissata nella misura dello 0,30%⁵. Il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'Inps che, poi, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota del 10% per i contratti di apprendistato è ridotta nelle seguenti misure:

- 8,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (il contributo diventa pari all'1,5%)
 - 7% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (il contributo diventa pari al 3%).
- Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo⁶.

All'aliquota del datore di lavoro, si aggiunge la quota dovuta dall'apprendista che, a seguito dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti⁷, dal 1° gennaio 2007 è pari al 5,84%.

Dal 1° gennaio 2013, anche gli apprendisti sono destinatari dell'A.s.p.i. (Assicurazione sociale per l'impiego)⁸, forma di sostegno al reddito prevista in aggiunta alle altre assicurazioni a favore dei lavoratori.

Sgravio contributivo apprendisti assunti dal 2012 al 2016

Per incentivare l'occupazione dei giovani, la legge di stabilità 2012⁹ ha previsto un incentivo da applicare ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

In particolare, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% a favore dei datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto.

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo è confermata l'aliquota del 10 per cento da applicare sino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Lo sgravio, secondo le indicazioni ministeriali, potrà essere applicato solo nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti minori (c.d. *de minimis*)¹⁰.

continua

Prosecuzione del rapporto di apprendistato

Beneficio contributivo

I benefici contributivi in materia di previdenza ed assistenza sociale (compresa la quota relativa all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali) sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Ne restano esclusi i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato¹¹.

Prestazioni

Per quanto riguarda le prestazioni assicurative, si confermano le disposizioni vigenti (art. 119 TU) che prevedono, in caso di evento indennizzabile, la liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea sulla base della retribuzione effettiva.

La rendita diretta e la rendita a superstiti, invece, verranno calcolate sulla retribuzione prevista per la qualifica iniziale del lavoratore di età superiore ai diciotto anni non apprendista della stessa categoria e lavorazione cui gli apprendisti stessi o i minori sono addetti e comunque a retribuzione non inferiore a quella più bassa stabilita dal contratto collettivo di lavoro per prestatori d'opera di età superiore ai diciotto anni della stessa categoria e lavorazione.

1. V. nota Direzione centrale rischi-Ufficio tariffe del 5.12.2011, prot. 0008082: Testo unico dell'apprendistato. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29/1011. Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di stabilità 2012). Obbligo assicurativo, regime contributivo e sanzioni amministrative. Informativa.

2. Art. 4, n. 4) del D.P.R. 1124/1965.

3. Comma 773 dell'art. 1 della legge n. 296 del 29.12.2006.

4. D.M. 28 marzo 2007, reso noto con il comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 104168 del 13 luglio 2007. V. anche l'art. 22, comma 1, della legge 183/2011 che recita testualmente: *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 (omissis).*

5. D.M. 28 marzo 2007, reso noto con il comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 104168 del 13 luglio 2007.

6. Art. 1, comma 773, legge 296/2006.

7. Comma 769 dell'art. 1 della legge 296/2006.

8. Art. 2, comma 2, lett. e-bis della legge 92/2012.

9. Art. 22, comma 1, legge n.183/2011: *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.*

10. Reg. CE 1998/2006 richiamato nella circolare INPS 128/2012.

11. Art. 7, comma 9, D.Lgs. 167/2011.

I benefici contributivi sono mantenuti per **un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro** al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità a cui è stato proposto il nuovo percorso di apprendistato (art. 7, co. 9, D.Lgs. 167/2011).

Per i datori di lavoro che optano per la fruizione dei benefici contributivi previsti per l'assunzione dell'apprendista rinviamo alle due Tabelle precedenti a seconda del numero di dipendenti occupati.

Invece la **scelta di avvalersi dei benefici contributivi previsti per l'assunzione dalla mobilità** comporta la seguente griglia contributiva:

	Primi 18 mesi	Dal 19° mese in poi	Contributo di mobilità
Datore di lavoro - Contributo ASpl/formazione	0,00	Contribuzione ordinaria	Per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, contributo, per le assunzioni a tempo pieno, pari al 50% dell'indennità di mobilità (residua) che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo non superiore a 12, 24 o 36 mesi a seconda dell'età del lavoratore e della zona. Beneficio in vigore fino al 31 dicembre 2016.
Datore di lavoro - Contributo equivalente a quello degli apprendisti	10,00%		
Lavoratore	5,84%	5,84%	
Totale	15,84%	In base alle aliquote previste settore per settore	
Sgravio	0,00%		
Totale	15,84%		

Le misure contributive successive al 18° mese di attività e fino alla scadenza del contratto di **apprendistato** sono pertanto le seguenti (INPS, msg. 11761/2013):

Assicurazioni	Misure %	Note
IVS	29,65	23,81% DL + 5,84% lav.
Cuaf	0,43	
Maternità	0,24	
Malattia	2,44	
ASpl	1,61	
Totale	34,37	

9.4 Proroga dei benefici contributivi

La Corte di Cassazione ha individuato alcuni presupposti che devono essere rispettati, ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo per un periodo successivo alla conferma in servizio: il beneficio può essere riconosciuto **solo** se il lavoratore, a seguito della trasformazione e per il lasso temporale di un anno, sia utilizzato per la medesima qualifica per la quale ha ricevuto la formazione (Cass. 22.6.2010, n. 15055).

9.5 Altri incentivi

L'assunzione di apprendisti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (che non abbiano ancora compiuto i 30 anni), privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno **sei mesi** ovvero privi di

diploma di scuola media superiore o professionale, dà diritto ad un incentivo pari ad **un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**; il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di **seicentocinquanta euro per lavoratore** (art. 1 legge 99/2013 – INPS, circ. 131 del 17 settembre 2013).

L'INPS precisa che, in considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, l'incentivo della legge 99/2013 per l'assunzione di un apprendista **non può** mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (es.: Alfa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).

9.6 Esposizione nell'UNIEMENS (circ. INPS 128/2012)

a decorrere dall'1.1.2010 il datore di lavoro deve trasmettere l'Uniemens. Successivamente all'invio dell'UNIEMENS, l'INPS elabora un DM10 virtuale che inviato al datore di lavoro è un parametro di riferimento per verificare la corretta contribuzione versata all'INPS. Le tipologie di apprendistato, al fine dell'identificazione dell'agevolazione contributiva rappresentata da una minor contribuzione a carico del datore di lavoro (10%) e da una minor contribuzione a carico del dipendente (5,84%), devono essere necessariamente rappresentate tramite codifiche particolari e specifiche.

Elemento ←Qualifica1→ in ←DenunciaIndividuale→

5	Apprendista (dall'1.1.2007)
R	Apprendista qualificato impiegato art. 21, commi 6 e 22, legge 28 febbraio 1987, n. 56

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a contratto a tempo indeterminato con diritto allo sgravio per un ulteriore anno dovrà essere utilizzata la qualifica 1 = "R".

Elemento ←Qualifica2→ in ←DenunciaIndividuale→

Il contratto di apprendistato potrà essere instaurato sia a tempo pieno sia a tempo parziale purché sia assicurata la formazione dell'apprendista, pertanto è possibile avere nel predetto elemento tutti i seguenti codici:

F	Tempo pieno
P	Tempo parziale di tipo Orizzontale
V	Tempo parziale di tipo Verticale
M	Tempo parziale di tipo Misto

Elemento ←Qualifica3→ in ←DenunciaIndividuale→

Il contratto di apprendistato è classificato quale contratto a tempo indeterminato pertanto richiede nell'elemento ←Qualifica3→ il predetto codice identificativo:

I Tempo indeterminato

Elemento ←TipoContribuzione→ in ←DenunciaIndividuale→

La circ. INPS 128/2012 si sofferma sulle nuove modalità di compilazione del flusso UniE-mens affermando che: "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".

In luogo dei predetti codici, l'Istituto, a decorrere dal periodo di paga gennaio 2013 (V. Mess. INPS 6.12.2012, n. 20123) richiede nell'elemento ←TipoContribuzione→ i seguenti codici:

J0 (Jzero)	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)
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.

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 (Kzero)	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%

continua

- segue -

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)
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 predetti nuovi codici obbligherà il datore di lavoro alla 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

L'istituto inoltre, a seguito della predette novità, illustra anche le seguenti modalità di esposizione dell'apprendistato nel quadro "B-C" del DM10 "VIRTUALE" precisando che il codice utilizzato sarà formato dai seguenti caratteri:

- primo carattere: 5
- secondo e terzo carattere: tipo contribuzione
- quarto carattere: "O" - "P" - "A" - "M".

Inoltre con i codici statistici "APPA", "APPB" e "APPC" saranno riportati il numero degli apprendisti per le tre diverse tipologie di apprendistato, unitamente alla retribuzione.

Per i datori di lavoro autorizzati (c.a. 5T) alla fruizione della misura mensile del contributo di indennità di mobilità al 50% valido per le assunzioni con apprendistato dei soggetti iscritti nelle liste di mobilità con diritto all'indennità, il flusso UniEmens dovrà essere compilato tenendo anche conto di indicare:

- Nell'elemento **←TipoIncentivo→** 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**→ il valore "H00" (Stato);
- Nell'elemento ←**ImportoCorrIncentivo**→ l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente (tale importo non potrà essere superiore alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore);
- Nell'elemento ←**ImportoArrIncentivo**→ l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'INPS, 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".

9.7 Apprendistato in agricoltura

A decorrere dal periodo di trasmissione dei modelli DMAG relativi al 3° trimestre 2013 (mesi di luglio, agosto e settembre, da presentare entro il 31 ottobre 2013), dovranno essere indicati i seguenti nuovi codici "Tipo Contratto" (INPS, circ. 1.8.2013, n. 116):

TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE
94	Operaio apprendista ex D.Lgs. 167/2011
95	Apprendista ex D. Lgs. 167/2011 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%
96	Apprendista ex D. Lgs. 167/2011 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%
97	Apprendista ex D. Lgs. 167/2011 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

In presenza dello sgravio totale dei contributi previsto, in via sperimentale, dall'articolo 22 della Legge n. 183/2011, in caso stipula di contratti di apprendistato nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016, da parte di imprese che occupano fino a 9 addetti, sono istituiti i seguenti nuovi codici "Tipo contratto" da inserire nei modelli DMAG relativi al 3° trimestre dell'anno 2013:

TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE
98	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
99	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
100	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 predetti tre nuovi codici dovranno essere utilizzati per dichiarare rapporti di apprendistato instaurati a decorrere dal:

- 1° gennaio 2012 per gli operai a tempo indeterminato (OTI);
- 30 luglio 2012 per gli operai a tempo determinato (OTD) data di recepimento da parte dei CCNL del settore agricolo dell'apprendistato stagionale.

In relazione alla fattispecie dell'apprendistato con i lavoratori in mobilità dovranno essere indicati i seguenti codici:

TIPO CONTRATTO	DESCRIZIONE
101	Apprendista ex art. 7, co. 4, D.Lgs 167/2011 proveniente dalle liste di mobilità ex legge 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)
102	Apprendista ex art. 7, co. 4, D.Lgs 167/2011 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); tale codice è utilizzabile solo per assunzioni avvenute entro il 31/12/2012.
103	Apprendista ex art. 7, co. 4, D.Lgs 167/2011 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).