Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA

GUIDA ALLE PAGHE

2017

NOVEMBRE 11

PAGHE

- La paga dell'apprendista di primo livello
- Calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso: compensi variabili e in natura

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Il confronto sindacale in azienda
- Unità produttiva nelle integrazioni salariali
- Il parametro della presenza al lavoro negli accordi sui premi di risultato
- Accordi in deroga nelle cooperative
- Durc e violazioni contrattuali: riflessi su benefici normativi e contributivi
- La nozione di "unità locale" ai fini dell'attribuzione della P.A.T. Inail

PARERE PROFESSIONALE

- Clausole sociali negli appalti: la flessibilità è nell'obbligo

AGENDA

- Contratti collettivi

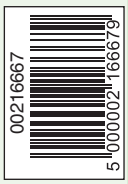
DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

- Metalmeccanica – PMI - Confapi
- Concerie – Aziende industriali

ANNO XIII - Novembre 2017, n. 11 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



Wolters Kluwer

ON-LINE

www.edicolaprofessionale.com

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Se posso personalizzarla in base alle mie aree d'interesse,

è La Mia **Biblioteca**

La Mia ***Biblioteca*** è la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex. Puoi trovare risposte certe grazie all'autorevolezza delle fonti e ad un motore di ricerca intuitivo, semantico e veloce. Puoi consultarla online ovunque, sempre, da qualsiasi dispositivo mobile.
Puoi personalizzarla in base alle tue aree di interesse e alle tue esigenze professionali.
Puoi integrarla a 360° con le tue banche dati Wolters Kluwer.

è pensata per te, richiedi subito una prova!

lamiabiblioteca.com

Wolters Kluwer

UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a Wolters Kluwer Italia S.r.l. **Y72EVCL**

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Paghe

La paga dell'apprendista di primo livello
Elvira D'Alessandro — 601

Calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso: compensi variabili e in natura
Paola Bernardi Locatelli — 609

Procedure del personale

Il confronto sindacale in azienda
Stefano Carotti — 618

Unità produttiva nelle integrazioni salariali
Roberto Zaltieri — 629

Il parametro della presenza al lavoro negli accordi sui premi di risultato
Angela Fusco — 633

Accordi in deroga nelle cooperative
Dario Vedani — 638

Durc e violazioni contrattuali: riflessi su benefici normativi e contributivi
Beniamino Gallo e Paolo Montenegro — 643

La nozione di "unità locale" ai fini dell'attribuzione della P.A.T. Inail
Ernesto Murolo — 647

Parere professionale

Clausole sociali negli appalti: la flessibilità è nell'obbligo
Pasquale Staropoli — 653

Agenda contratti

Contratti collettivi — 656

Dati tabellari

Tfr e crediti di lavoro — 661

Schede contratti

Metalmeccanica – PMI – Confapi

Concerie – Aziende industriali

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza per le paghe e le procedure del personale

Editrice
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
http://*www.ipsoa.it*

Direttore Responsabile
Giulietta Lemmi

Direzione scientifica
Massimo Brisciani

Redazione
Roberta Antonelli, Federica Calcagno, Stefano Minardi, Massimo Mutti, Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica
Ipsoa

Fotocomposizione
Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa
ROTOLITO LOMBARDA S.p.A.
Via Sondrio, 3 - 20096 Seggiano di Pioltello (MI)
Tel. 02 92.195.1

Autorizzazione
Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732 del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali
Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsoa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 – 20120 Milano

Amministrazione
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

Ipsoa Servizio Clienti
Tel. 02 82476.1 – Fax 02 82476.799
Serviziorispostaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 – 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:

Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Abbonamenti
Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.

Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia
Abbonamento annuale: € 225,00
Estero
Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00
Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

Distribuzione
Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196,
La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

La paga dell'apprendista di primo livello

Elvira D'Alessandro - *Consulente del lavoro*

Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, entrato in vigore il 25 giugno, riscrivendo l'intera disciplina dell'apprendistato ha rafforzato l'impostazione "duale" dei percorsi di formazione e lavoro con particolare riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (c.d. apprendistato di primo livello).
Con successivo D.M. 12 ottobre 2015 sono stati definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendimento e con l'Accordo interconfederale 18 maggio 2016 siglato tra Confindustria e Cgil-Cisl e Uil i firmatari hanno ritenuto «opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tale contratto», ritenendolo «importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria».

Destinatari e orario di lavoro

In tutti i settori di attività, possono essere assunti con contratto di apprendistato di 1° livello i giovani che hanno compiuto i ***15 anni di età*** e ***fino al compimento dei 25 (24 anni e 364 giorni)***, a partire dal 2° anno di iscrizione a percorsi di istruzione secondaria superiore.

Limiti di orario

Va inoltre ricordato che l'orario di lavoro di un apprendista quindicenne per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.
Al compimento dei 16 anni, l'apprendista potrà, invece, svolgere l'orario di lavoro pari a 8 ore giornaliere e alle 40 ore settimanali.
Per l'apprendista quindicenne dovranno, inoltre, essere osservate tutte le normative previste per il lavoro dei "bambini".

Procedure

Domanda individuale

L'apprendistato di 1° livello, come ricorda il Miur, coinvolge solo gli studenti che, interessati a percorsi formativi proposti da una o più imprese, presentino una specifica ***domanda individuale*** (sottoscritta anche dai titolari della responsabilità genitoriale nel caso di minori) sulla base di criteri e procedure definite preliminarmente e nel rispetto dei diritti degli studenti.
La scuola, d'intesa con il datore di lavoro, deve informare i giovani interessati sugli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e sul doppio status di studente e di lavoratore con riferimento, in particolare, alle norme in materia di igiene, salute e sicurezza

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

sui luoghi di lavoro e sugli obblighi di frequenza delle attività di formazione sia a scuola che in azienda.
A sua volta il datore di lavoro sottoscrive un ***protocollo*** con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo lo schema definito dal D.M. 12 ottobre 2015, completo di "***piano formativo individuale***".
La distribuzione delle attività formative, sia a scuola che in azienda, definite nel protocollo possono avere cadenza settimanale, tenuto conto delle esigenze del datore di lavoro, in analogia e continuità con l'orario scolastico o prevedendo una eventuale distribuzione "a moduli" con periodi lunghi di presenza in azienda.

Contratto individuale

Verrà poi sottoscritto ***il contratto individuale di apprendistato***.
L'istituzione formativa, anche avvalendosi del datore di lavoro, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato dandone evidenza nel ***dossier individuale*** dell'apprendista a cui verranno comunicati i risultati.

Durata del contratto

Durata minima e massima

La durata del contratto ***non*** può essere ***inferiore a 6 mesi*** o:

- superiore a ***3 anni*** per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- superiore a ***4 anni*** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o istruzione secondaria superiore;
- superiore a ***2 anni*** per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato utile anche ai fini degli accessi all'Università e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica (art. 15, c. 6, D.Lgs. n. 226/2005);
- superiore a ***1 anno*** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- superiore a ***1 anno*** per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

È possibile stipulare contratti di apprendistato di primo livello della durata massima di ***2 anni*** per i giovani delle Province autonome di Trento e Bolzano che frequentano l'anno integrativo finalizzato all'esame di Stato (art. 6, c. 5, D.P.R. n. 87/2010).

Proroga del contratto

12 mesi

Viene, inoltre, concessa la possibilità di continuare con il rapporto di apprendistato per ulteriori 12 mesi ai giovani che hanno concluso positivamente l'iter formativo così da completare il proprio percorso con un titolo di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) o di diploma professionale statale.

1 anno

È anche concessa la proroga di 1 anno nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito alcun titolo triennale, quadriennale, IFTS o il diploma professionale statale.

Formazione

Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello allegato al D.M. 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata complessiva della formazione.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati secondo le esigenze dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda.

Formazione esterna

L'orario della formazione esterna all'azienda, per i sistemi di formazione duale regionali (Istruzione e Formazione Professionale) non dovrà superare l'orario ordinamentale del percorso di studi previsto per la generalità degli allievi così come previsto dall'art. 5, comma 6, D.M. 12 ottobre 2015.

Limiti di orario

In ogni caso, quindi, non dovrà essere superiore al:

- 60% per il 1° e il 2° anno;
- 50% per il 3° e 4° anno e per il certificato di specializzazione tecnica;
- 65% per l'anno integrativo per l'esame di Stato.

Per i percorsi di istruzione secondaria superiore, l'orario della formazione esterna all'azienda non dovrà superare gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e non dovrà essere superiore al:

- 70% per il 2° anno;
- 65% per il 3°, 4° e 5° anno.

Formazione interna

La durata della formazione svolta presso il datore di lavoro in base al piano curriculare (cd. interna) viene determinata per differenza tra l'orario ordinamentale annuale e le ore di formazione esterna.

Le ore di formazione annuali ordinamentali sono pari a:

- 990 per i corsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP);
- 1.056 per i corsi quinquennali di Istruzione Tecnica;
- 1.056 per i corsi quinquennali di Istruzione Professionale;
- 900/1.000 a seconda del progetto per il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore.

Esempio

Ad esempio, se per il conseguimento di un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) è previsto un monte orario del percorso di studi ordinamentale pari a 1.000 ore, supponendo una formazione esterna di 600 ore (60% per il 2° anno), ne consegue una durata di formazione interna di 400 ore.

Sulla base dell'orario di lavoro contrattuale annuale, tenuto conto della tipologia di assunzione (full-time o part-time), si determina, per differenza rispetto alle ore complessive di formazione esterna ed interna, il monte ore di attività lavorativa in azienda.

L'esempio di seguito riportato potrà meglio chiarire tale concetto.

Titoli conseguibili

Apprendistato duale

Al termine del percorso di apprendistato "duale" potranno essere conseguiti i seguenti titoli:

- qualifica professionale;
- diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- diploma di tecnico superiore.

Retribuzione

Livello di inquadramento

All'apprendista assunto va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con la durata del percorso formativo al fine della determinazione della retribuzione di riferimento.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Con l'Accordo Interconfederale 18 maggio 2016 sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl e Uil, la retribuzione, per le ore di lavoro prestate in azienda, è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento come di seguito:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
Primo anno	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Sono, in ogni caso, fatte salve le diverse previsioni dei Ccnl.
Per espressa previsione normativa invece:

- per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa (formazione esterna presso la scuola) il datore di lavoro ***è esonerato da ogni obbligo retributivo***;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (formazione interna in azienda) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al **10%** di quella (ridotta) che gli sarebbe dovuta fatte salve, in ogni caso, le eventuali diverse previsioni contrattuali.

Ccnl Metalmeccanici Industria

Nuova disciplina

I Contratti collettivi nazionali di lavoro, in occasione dei rinnovi, stanno via via regolamentando tale tipologia di apprendistato.
Tra questi in data 19 luglio 2017 Federmeccanica e Assistal con Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil hanno riscritto la disciplina delle tre forme di apprendistato per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti prevedendo diverse decorrenze per ciascuna tipologia di contratto.
Dal ***1° settembre 2017*** viene così recepito l'Accordo interconfederale 18 maggio 2016 per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.
Tenuto conto del doppio status di studente e lavoratore la disciplina prevista nel predetto accordo è riferita esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.
Ai soli fini della ***determinazione della retribuzione di riferimento***, all'apprendista sarà attribuita convenzionalmente la ***3ª categoria*** del sistema di inquadramento del Ccnl.
Dal 1° giugno 2017 la retribuzione mensile (lorda) per un lavoratore inquadrato nella 3ª categoria è pari ad € 1.590,22.
Per le ***ore di formazione*** (interna) a carico del datore di lavoro è riconosciuta, invece, una retribuzione pari al ***10% del minimo tabellare***.
La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata applicando, sul minimo tabellare della 3ªcategoria le seguenti percentuali:

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale e quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Il Ccnl prevede, inoltre, che gli apprendisti possano fruire dei servizi eventualmente offerti a tutti i dipendenti, quali, ad esempio, mensa e trasporti; riconosciute 4 settimane di ferie e 40 ore a titolo di permessi (PAR).
Per i giovani fino a 16 anni compiuti saranno, invece, riconosciuti 30 giorni lavorativi di ferie. Di norma le ferie saranno fruite in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario della scuola.
Come si può evincere dalla tabella la retribuzione a cui fare riferimento corrisponde ad uno specifico anno scolastico (o formativo) a nulla rilevando l'anzianità dell'apprendista in azienda. Così un giovane neo assunto con contratto di apprendistato di 1° livello iscritto al 3° anno di Istituto Tecnico Superiore per le ore di lavoro prestate in azienda avrà diritto ad una retribuzione pari al 60% della retribuzione della 3ª categoria.

Ccnl Terziario

Contratto di I° livello

Con l'Accordo del 19 ottobre 2016 anche Confcommercio ha regolamentato il contratto di apprendistato di I° livello stabilendo gli aspetti retributivi come di seguito:

- per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa: ***nessuna retribuzione***;
- per le ore di formazione svolte presso il datore in base al piano curriculare: ***10% della retribuzione dei lavoratori qualificati*** per la medesima figura professionale;
- per le ore di prestazione presso il datore eccedenti quelle di formazione:
  - 1° e 2° anno: ***50% della retribuzione*** dei lavoratori qualificati;
  - 3° anno: ***65% della retribuzione*** dei lavoratori qualificati;
  - eventuale 4° anno: ***70% della retribuzione*** dei lavoratori qualificati.

Oneri previdenziali

Per i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma o la specializzazione tecnica superiore, stipulati tra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2017 i datori di lavoro godono di:

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- esenzione dal contributo di licenziamento previsto dalla legge n. 92/2012 (€ 489,95 per ogni 12 mesi di anzianità aziendale per un importo massimo - riferito ai rapporti di lavoro della durata pari o superiore a 36 mesi – di € 1.469,85);
- esenzione complessiva dell'1,61% relativo alla NASpI (1,31%) e ai Fondi interprofessionali per la formazione (0,30%);
- non è dovuta la contribuzione ordinaria per il finanziamento del Fondo di integrazione salariale (Fis) di cui all'art. 29, D.Lgs. n. 148/2015 (0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 e 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 sino a 15 dipendenti ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3).

Riassumendo, la contribuzione è dovuta come di seguito:

Apprendisti assunti fino al 31 dicembre 2017	Contributi a carico azienda	Contributi a carico apprendisti
Datori di lavoro fino a 9 dipendenti	1,5% 1° anno 3% 2° anno 5% anni successivi	5,84%
Datori di lavoro oltre 9 dipendenti	5% per ciascun anno	5,84%

Si ricorda, inoltre, che in caso di trasformazione del contratto, per i 12 mesi successivi si applica l'aliquota ordinariamente prevista per gli apprendisti dell'11,61%.

Altri incentivi normativi e fiscali

Esonero contributivo

Nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, per le assunzioni effettuate entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio, con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante di II° livello, di giovani che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato di I° livello, è riconosciuto un esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei contributi e premi dovuti all'Inail), per una durata massima di 36 mesi.

Sono esclusi dagli obblighi di stabilizzazione gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Come per le altre tipologie di apprendistato, gli assunti con tale contratto non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo ai fini del computo dell'aliquota dei disabili.

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'Irap.

Decorrenze

Dopo il ***21 giugno 2016*** sono state rese applicabili le norme relative ai requisiti dei datori di lavoro, alla durata massima dei percorsi e della formazione esterna, alle competenze dei tutor e alla valutazione delle competenze, definite dal D.M. 12 ottobre 2015 anche senza intervento delle Regioni.

Dal ***18 maggio 2016*** sono, invece, state applicate le nuove regole retributive per le imprese aderenti a Confindustria (Accordo interconfederale 18 maggio 2016).

Per tutti gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 42, D.Lgs. n. 81/2015, i contratti di apprendistato di cui ai punti precedenti possono fare riferimento, ove