

Il conto «leggero» dell'apprendistato

Calcolo di convenienza rispetto al lavoro a progetto

Apprendistato e contratto a progetto riscuotono successo tra le imprese. Il secondo, a torto e spesso, è ritenuta l'unica forma per acquistare lavoro flessibile a costo inferiore a un rapporto di lavoro subordinato. Ma non è così, e spesso non si considera che la maggior parte dei contratti a progetto stipulati nascondono un rapporto di lavoro subordinato e quindi espongono il datore di lavoro a pesanti conseguenze economiche.

Non sono sufficienti, infatti, un documento cartaceo o una partita Iva per realizzare un autentico contratto di lavoro autonomo. La principale differenza, infatti, consiste nel fatto che il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato mentre quello di collaborazione a progetto è un contratto di lavoro autonomo.

Le altre più significative differenze sono:

— *destinatari*: il contratto di apprendistato è riservato a soggetti con specifici limiti di età, mentre il contratto a progetto può essere stipulato senza limiti di età;

— *limiti di assunzione*: gli apprendisti non possono essere assunti in numero superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio, mentre, in linea di principio, non vi è limite numerico per i contratti di lavoro a progetto;

— *durata*: i contratti di apprendistato non possono superare i 6 anni mentre viceversa il contratto a progetto ha una durata in funzione dello specifico progetto, per cui potrebbe durare pochi giorni o alcuni anni;

— *corrispettivo*: per l'apprendistato la determinazione del corrispettivo è demandata ai contratti collettivi (con l'espreso divieto di stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo e nel rispetto dei minimi sindacali), nel contratto a progetto il corrispettivo è rimesso alla determinazione del-

le parti (seppure esso debba comunque essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito);

— *modalità di esecuzione*: l'apprendistato è eseguito in regime di subordinazione (salvo i particolari obblighi relativi alla formazione), il contratto a progetto è invece svolto in regime di autonomia, vale a dire che i tempi e le modalità del lavoro sono (e devono essere) rimessi al collaboratore, salva la necessità di coordinamento con le esigenze organizzative del com-

mittente (che, comunque, non deve essere tale da pregiudicare l'autonomia);

— *regime contributivo*: mentre per l'apprendistato si applica il regime contributivo previsto dalla legge per il lavoro subordinato (integrato dai peculiari sistemi di incentivazione economica), i collaboratori a progetto sono iscritti alla gestione separata dell'Inps, con ali-quota contributiva del 18%, di cui 2/3 a

— carico del committente; ne consegue che il lavoro a progetto costa di più dell'apprendistato (si veda la tabella);

— *malattia*: nell'apprendistato la malattia e l'infortunio comportano le tutele previste dalle legge e dai contratti collettivi per il rapporto di lavoro subordinato (in particolare con garanzie retributive e di conservazione del posto), nel caso del lavoro a progetto la malattia e l'infortunio comportano la sospensione del rapporto senza erogazione del corrispettivo e la facoltà del committente di recedere dal contratto se la sospensione si protrae per più di un sesto della durata predeterminata del contratto (o per 30 giorni se la durata è solo determinabile);

— *recesso*: il datore di lavoro dell'apprendista può recedere, con alcune peculiarità, secondo le previsioni in materia di licenzia-

mento, nel caso del contratto a progetto il rapporto si risolve al momento della realizzazione del progetto ovvero, prima della scadenza, per giusta causa o nei modi stabiliti dal contratto;

— *sanzioni*: ove l'inadempimento nell'erogazione della formazione sia tale da impedire la realizzazione delle finalità dell'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%; nel caso in cui manchi un valido progetto o il rapporto sia di fatto eseguito in regime di subordinazione, il rapporto stesso si «trasforma» in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione (con conseguente applicazione della tutela contro i licenziamenti, indennità di fine rapporto, differenze retributive e contributive).

Entrambi hanno in comune l'esclusione dal computo dei limiti numerici ai fini previsti dalla legge o dai contratti collettivi.



Il test

I costi delle diverse tipologie contrattuali

Apprendista (*)

Retribuzione lorda

18.092,41

+

Contributi previdenziali

152,88

=

TOTALE COSTO

18.245,29

Collaboratore a progetto

Compenso annuo

18.092,40

+

Contributi previdenziali

2.171,04

=

TOTALE COSTO

20.263,44

(*) Ccnl V livello, provincia Milano

