

# Computo dei dipendenti e nuovo apprendistato

Alberto Bosco *Consulente aziendale in Milano*



*Il computo dei dipendenti si rivela di fondamentale importanza ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni previste per il contratto di apprendistato così come, a propria volta, il personale apprendista è fatto oggetto di particolari attenzioni qualora si debba determinare con esattezza l'organico aziendale ad altri fini: esaminiamo entrambe le situazioni*

Il diritto del lavoro conosce una moltitudine di istituti con finalità e regole affatto diverse: a tale principio non si sottrae certamente il complesso rapporto che lega il personale apprendista all'organico aziendale nel suo complesso né l'opposto problema di quali lavoratori si debbano considerare nell'organico aziendale qualora si voglia accedere ai benefici contributivi che la legge concede<sup>(1)</sup>.

## Premessa

Stante la molteplicità dei possibili rapporti di lavoro, lavoro che da ormai molti anni non è più automaticamente assimilabile al solo contratto subordinato a tempo indeterminato, il legislatore ha previsto, in relazione alle varie tipologie contrattuali (si pensi al contratto di lavoro a tempo parziale) e ai vari istituti che sono stati introdotti nel tempo (per tutti valga l'esempio del distacco), differenti modalità di computo dei lavoratori nell'organico aziendale. Dal risultato di tale calcolo, ossia dall'inclusione o meno di una determinata categoria di soggetti, possono scaturire conseguenze di rilevante importanza ai fini dei doveri del dato-

*Norma esplicita sul computo anche nel Dlgs n.167/2011*

re di lavoro e dei costi conseguenti. L'esatta determinazione dell'organico è quindi un momento di fondamentale rilevanza ai fini dell'impostazione di una corretta gestione del personale. In questo quadro, un caso particolare è costituito dal personale apprendista<sup>(2)</sup>.

## La regola generale: gli apprendisti non si contano

Nel solco di una consolidata tradizione giuridica, anche il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167<sup>(3)</sup>, al comma 3 dell'art. 7, dispone che «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»<sup>(4)</sup>.

Dunque, la regola generale è che - salvo esplicita previsione da parte di singole norme - il personale apprendista, nella generalità dei casi è come se non fosse presente in azienda. Diventa quindi fondamentale capire, per converso, quando invece gli apprendisti debbano rientrare nel calcolo dei dipendenti.

## Casi di computo degli apprendisti nell'organico aziendale

Tenendo conto di quanto detto appena sopra, in base a una serie piuttosto articolata di norme e interpretazioni amministrative, la situazione è quella di seguito esposta.

**Cassa integrazione guadagni straordinaria** - L'art. 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, preve-

- (1) In generale, sull'argomento del computo dei lavoratori nell'organico aziendale, si veda il fondamentale lavoro di Massimo Cudiferro: «Computo dei lavoratori», in *Dossier Lavoro*, n. 7, luglio 2010, *Il Sole 24 Ore*. Ci sia consentito dedicare queste poche pagine alla memoria di questo valente e apprezzato studioso, prematuramente scomparso. Per ulteriori approfondimenti si vedano anche V. Pomarici e T. D'Ottavio: «Requisito dimensionale: criteri di computo e conseguenze applicative», in *Ventiquattro Avvocato*, dicembre 2010, n. 12, pag. 42.
- (2) Per una completa, recentissima, trattazione della materia si veda C. Valsiglio: «Nuovo apprendistato», in *Dossier Lavoro*, n. 12, dicembre 2011, *Il Sole 24 Ore*.
- (3) Si tratta del Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Il testo è stato pubblicato in *Guida al Lavoro*, n. 41 del 21 ottobre 2011, pag. XIV.
- (4) La norma riprende alla lettera il secondo comma dell'art. 53 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, ora esplicitamente abrogato per effetto dell'entrata in vigore del Dlgs 14 settembre 2011, n. 167.

de esplicitamente il computo degli apprendisti qualora si debba determinare l'organico nel semestre precedente la richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale<sup>(5)</sup>.

**Riduzione di personale**<sup>(6)</sup> - Analogamente, in virtù del richiamo che l'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, opera all'art. 4 appena sopra citato, il personale apprendista rientra nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento del *quorum* che comporta l'applicazione della procedura di mobilità per riduzione del personale<sup>(7)</sup>. Ne consegue quindi che «ai soli fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo devono calcolarsi anche i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro e gli apprendisti», come esplicitamente affermato dal Ministero del lavoro con la circolare 2 maggio 1996, n. 62<sup>(8)</sup>.

**Rapporto biennale sulla «parità uomo donna»** - Pur se la versione originaria della norma è stata sostituita<sup>(9)</sup>, permane inalterato il dovere di redigere un rapporto, al massimo biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile<sup>(10)</sup>. Il rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. In base a quanto previsto dall'art. 46 del Dlgs 11 aprile 2006, n. 198, tenute all'obbligo<sup>(11)</sup> sono le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti. Ebbene, secondo

quanto precisato dal Ministero del lavoro, «ai fini della determinazione di tale limite, va computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti ...»<sup>(12)</sup>.

**Sicurezza sul lavoro** - Ai fini del calcolo del numero di dipendenti in relazione al quale scattano gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il personale apprendista si computa. Tale inclusione nella base di calcolo si ricava dall'art. 4 del Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, che esplicitamente prevede le tipologie di prestatori di lavoro (non solo subordinati) escluse dalla base di calcolo, come avviene, per esempio, per i collaboratori familiari, per gli allievi degli istituti di istruzione e universitari, per i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio, e così via.

**Previdenza complementare** - Il personale apprendista si computa nel numero dei 50 dipendenti che comporta, nel caso di scelta del lavoratore di mantenere il proprio trattamento di fine rapporto in azienda, il dovere del datore di lavoro di versare tali somme al Fondo Tesoreria istituito presso l'Inps<sup>(13)</sup>. Ai fini del calcolo delle 50 unità, devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro, con esplicita inclusione del personale apprendista<sup>(14)</sup>.

- (5) In proposito si veda anche quanto precisato dall'Inps con la circolare 9 agosto 1991, n. 211. Nel senso che gli apprendisti debbano essere calcolati nell'organico aziendale ai fini del requisito numerico si è recentemente ed esplicitamente espresso anche il Ministero del lavoro, con la risposta a interpello 28 dicembre 2011, n. 48, prot. n. 37/0008381.
- (6) In argomento si veda A. Stanchi: «Il requisito dimensionale dell'impresa nei licenziamenti collettivi per riduzione di personale: l'interpretazione della Corte di Cassazione», in *Mass. Giur. Lav.*, 2000, 92.
- (7) Si tratta delle imprese che occupano più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.
- (8) In argomento si veda però Cass. 17 novembre 2003, n. 17384, secondo cui: «i licenziamenti per riduzione di personale di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991 sono applicabili alle sole imprese che occupino più di quindici dipendenti. Nel relativo computo non si può applicare in via analogica il criterio indicato dal primo comma dell'art. 1 della stessa legge - richiamato dall'art. 4 con riferimento alla valutazione del livello dimensionale dell'azienda previsto per i licenziamenti collettivi "post" mobilità -, che, ai diversi fini dell'intervento della cassa integrazione guadagni, prevede la inclusione nell'organico aziendale degli apprendisti e dei lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, non versandosi nella situazione di mancanza di una norma di legge atta a regolare direttamente la materia e non trattandosi pertanto di integrare una lacuna dell'ordinamento, in quanto la regolamentazione del licenziamento per riduzione di personale contenuta nella legge n. 223/1991 è autosufficiente, e rispetto ad essa la disciplina sancita per il licenziamento preceduto da Cig dalla stessa legge ha carattere eccezionale, prevista esclusivamente per tale tipo di recesso».
- (9) Si trattava dell'articolo 9 della legge n. 125/1991, intitolata «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro».
- (10) Il rapporto è relativo alla «situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta».
- (11) In caso di omessa trasmissione e di mancata ottemperanza all'invito a provvedere da parte della Direzione regionale del lavoro, si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del Dpr 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
- (12) Così il Ministero del lavoro con la circolare 6 aprile 1992, n. 48 (prot. n. 416).
- (13) In proposito si veda il decreto ministeriale 30 gennaio 2007, e specificatamente l'art. 1.
- (14) Secondo l'Inps, infatti «... ogni lavoratore, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento o reinserimento, intermittente, formazione e lavoro, somministrazione, domicilio ecc.) vale come una unità ai fini del calcolo del predetto limite dimensionale ...»: Inps,

**Fondo Tesoreria: le ultime istruzioni Inps**  
*Inps - circolare 14 dicembre 2011, n. 155 (estratto)*

### 8. Conguagli per versamenti di quote di Tfr ai Fondo di Tesoreria

Con circolare n. 70 del 3 aprile 2007, è stata illustrata la funzionalità del Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del Tfr di cui all'art. 2120 c.c. (Fondo Tesoreria) e sono state altresì fornite le istruzioni operative per il versamento delle quote di Tfr dovute dalle aziende destinatarie dalle disposizioni di cui ai commi 755 e successivi della legge n. 296/2006. Nel rispetto della previsione di cui all'articolo 1, comma 4 del decreto 30 gennaio 2007 - attuativo delle citate disposizioni - è stato in particolare chiarito che il versamento delle quote di Tfr va effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolamentazione delle connesse misure compensative.

#### 8.1 Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006

Nella citata circolare n. 70/2007 è stato chiarito che per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria scattano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti. In tal caso le aziende sono tenute al versamento delle quote dovute anche per i mesi pregressi, a far tempo da quello di inizio dell'attività. È stato, altresì, precisato che le aziende interessate devono effettuare il versamento di quanto dovuto in sede di conguaglio di fine anno, maggiorando l'importo da versare del tasso di rivalutazione, che - per l'anno 2011 - è pari al 2,93% calcolato fino alla data di effettivo versamento.

Le aziende che, al 31 dicembre 2011, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di trasmissione della denuncia Uniemens relativa al mese di febbraio 2012 (31 marzo 2012).

### I benefici contributivi

#### per le nuove assunzioni in apprendistato

Il quadro dei benefici contributivi per l'assunzione

di apprendisti - che comunque vede inalterata l'aliquota del 10% a carico del datore di lavoro con almeno 10 dipendenti - risulta ora radicalmente mutato in senso più favorevole per i datori di lavoro che impiegano fino a 9 addetti<sup>(15)</sup>. Ai sensi dell'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, infatti, «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% con riferimento alla contribuzione dovuta ... per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo»<sup>(16)</sup>.

Ne consegue che, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2012, il regime contributivo è quello illustrato nella tabella sotto riportata.

**Così le aliquote dell'apprendistato per gli assunti dal 1° gennaio 2012**

Organico	A carico datore	A carico apprendista	Totale
Fino a 9 addetti, per i primi 3 anni	0%	5,84%	5,84%
Fino a 9 addetti, per gli anni dopo i primi 3	10%	5,84%	15,84%
Da 10 addetti in su	10%	5,84%	15,84%

### Numero massimo di apprendisti assumibili

La delimitazione del numero massimo degli apprendisti che è possibile assumere, proprio in ragione delle finalità non solo occupazionali ma anche formative (art. 1, comma 1, Dlgs 14 settembre 2011, n. 167) di questa tipologia di contratto costituisce una precisa preoccupazione del legislatore che, a tale scopo, dedica il comma 3 dell'art. 2 del Dlgs n. 167/2011<sup>(17)</sup>.

Per espressa previsione della stessa norma, nei confronti delle imprese artigiane continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

(15) In argomento si veda G. Bonati: «Apprendistato a zero ore e contribuzione più elevata per la gestione separata», in *Guida al Lavoro*, 25 novembre 2011, n. 46, Speciale legge di Stabilità, pag. IX.

(16) In relazione all'azzeramento dei contributi per tutte le assunzioni in apprendistato effettuate da datori di lavoro fino a 9 addetti a partire dal 1° gennaio 2012, l'Inail si è riservato di fornire ulteriori istruzioni all'esito di successivi chiarimenti anche ministeriali: cfr. infatti Inail, nota 12 dicembre 2011, protocollo n. 8082.

(17) Il comma 3 dell'art. 2 del Dlgs 14 settembre 2011, n. 167/2011, espressamente prevede che «il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del Dlgs n. 276 del 10 settembre 2003, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore

Ad ogni modo, la situazione è quella che risulta dalle tabelle sottostanti.

Numero massimo di apprendisti nelle aziende non artigiane	
Numero dei dipendenti qualificati e specializzati	Apprendisti ammessi
0	3
1	3
2	3
3	3
4	4
5 (e così via)	5 (e così via)

### Criteri di computo dei lavoratori

Considerata l'importanza dei benefici, specialmente nel caso dei datori aventi dimensioni più ridotte, diventa quindi fondamentale stabilire quali siano i criteri di computo al fine di giungere all'esatta determinazione dell'organico aziendale.

**Impresa/unità produttiva** - Una sia pur rapida precisazione attiene al fatto che, anche nel caso di azienda articolata su due o più unità produttive, il requisito occupazionale deve essere determinato te-

nendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata, ossia sommando i vari addetti delle singole dipendenze, sedi, uffici e reparti<sup>(18)</sup>.

**Gruppo di imprese società collegate<sup>(19)</sup>** - Nel caso di gruppo di imprese, stante il fatto che - salvo che non sia dimostrata la simulazione da parte del datore di lavoro, allo scopo di sottrarsi dal rispetto di norme di legge che comportano a suo carico specifici obblighi - nel nostro ordinamento tale nozione, almeno nell'ambito del diritto del lavoro, non ha rilevanza giuridica autonoma: in pratica ogni impresa fa storia a sé e, in dipendenza dal proprio effettivo organico, potrà o meno accedere all'azzeramento della contribuzione<sup>(20)</sup>.

**Vicende modificative dell'organico** - Avendo come riferimento il momento dell'assunzione dell'apprendista, al fine di fugare eventuali dubbi, occorre precisare che:

- 1) il datore di lavoro con 9 addetti che assuma prima un apprendista e poi un altro dipendente con normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, non perde il beneficio previsto per il triennio in relazione all'apprendista, anche se di fatto l'organico ha superato la soglia delle 9 unità<sup>(21)</sup>;
- 2) analogamente se, dopo aver assunto l'apprendi-

Aziende artigiane: limiti dimensionali e numero massimo di apprendisti (art. 4 legge 8 agosto 1985, n. 443)		
Tipo di impresa	Numero massimo dipendenti e apprendisti	Elevazione del numero massimo dipendenti e apprendisti
Impresa che non lavora in serie	18 dipendenti, di cui 9 apprendisti	22 dipendenti se 13 sono apprendisti
Impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata	9 dipendenti, di cui 5 apprendisti	12 dipendenti se 8 sono apprendisti
Impresa nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	32 dipendenti, di cui 16 apprendisti	40 dipendenti se 24 sono apprendisti
Impresa di trasporto	8 dipendenti	
Imprese di costruzioni edili	10 dipendenti, di cui 5 apprendisti	14 dipendenti se 9 sono apprendisti

Ai fini del calcolo dei limiti di cui sopra: 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana; 2) non sono computati i lavoratori a domicilio ove non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana; 3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana; 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana; 5) non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali; 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443».

(18) La precisazione è contenuta nella circolare Inps 23 gennaio 2007, n. 22.

(19) La disciplina dei gruppi d'impresa è contenuta nell'art. 2359 c.c. In relazione al rapporto di lavoro si veda anche quanto disposto dall'art. 31 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276.

(20) Il concetto di imprese collegate, viceversa, viene in evidenza, sempre con riferimento al rapporto di apprendistato, nel caso di realizzazione di piani formativi comuni e di forme di tutoraggio che prendano in considerazione assetti proprietari nonché legami funzionali, organizzativi e commerciali: in questo senso si veda quanto precisato dal Ministero del lavoro con la nota del 2 aprile 2010, risposta a Interpello n. 11/2010. Per un commento si veda D. Papa: «Apprendistato: limiti quantitativi riferiti a tutto il gruppo aziendale», in *Guida al Lavoro*, 16 aprile 2010, n. 16, pag. 15.

(21) Esplicitamente in questo senso la circolare Inps 23 gennaio 2007, n. 22, secondo cui «le misure ridotte sono mantenute

sta, l'organico scende - poniamo da 11 a 9 unità - il datore continua a versare la normale contribuzione, senza poter applicare l'azzeramento per la parte di tempo che residua rispetto al triennio.

### **Momento di verifica del dato occupazionale -**

Da quanto sopra esposto consegue che per tutte le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2007, data di entrata in vigore della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale, è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato<sup>(22)</sup>. Con la locuzione «costituzione del rapporto di lavoro» deve intendersi il momento di stipula del contratto individuale di lavoro definitivo, dovendosi quindi prescindere dalla considerazione di eventuali «lettere di impegno all'assunzione» e patti preassuntivi di vario genere<sup>(23)</sup>.

### **Lavoratori da includere nel computo**

Al solo fine della verifica della spettanza o meno del beneficio contributivo, il calcolo dei dipendenti da includere nell'organico aziendale deve tener conto delle seguenti figure/tipologie di rapporto di lavoro:

- 1) tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato;
- 2) il personale dirigente;
- 3) i lavoratori a domicilio;
- 4) i lavoratori assunti nella modalità del telelavoro (anche reversibile);
- 5) i lavoratori con contratto intermittente, per la quota di lavoro effettivo nell'arco di ciascun semestre, esclusi quindi i periodi di disponibilità<sup>(24)</sup>;
- 6) i lavoratori con contratto ripartito, con l'avvertenza che i due lavoratori vengono considerati come una sola unità;
- 7) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;

8) nel caso di assunzione a termine effettuata per la sostituzione di un lavoratore assente si conta solamente il sostituto e non il sostituito<sup>(25)</sup>, a prescindere dalla causa dell'assenza: malattia, maternità, aspettativa, permessi e così via;

9) i lavoratori a tempo parziale che, in base al chiaro dettato dell'art. 6 del Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61, si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.

### **Lavoratori esclusi dal computo**

Stabilito quali lavoratori sono da includere, scorporiamo ora la lista di quelli che, invece, non rilevano al fine di determinare la consistenza dell'organico, e quindi vanno esclusi:

- 1) gli apprendisti stessi;
- 2) i lavoratori assunti con contratto di inserimento stipulati in base all'art. 54 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276<sup>(26)</sup>, ivi inclusa la specifica previsione, riformata dalla legge 12 novembre 2011, n. 183, contenuta al comma 1, lettera e), relativa alle donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in particolari aree geografiche<sup>(27)</sup>;
- 3) i lavoratori assunti con contratto di reinserimento stipulati in base all'art. 20, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- 4) i lavoratori somministrati da parte dell'utilizzatore, siano essi a tempo determinato o indeterminato<sup>(28)</sup>;
- 5) i contratti di collaborazione occasionale, coordinata e continuativa e a progetto o programma, che non hanno natura di lavoro subordinato e, conseguentemente, non sono computabili nell'organico;
- 6) i soci di società<sup>(29)</sup> ex art. 2247 c.c.: anche in questo caso, salvo che venga fornita la prova contraria circa l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato dissimulato, l'attività vie-

anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità».

(22) Così la circolare Inps 23 gennaio 2007, n. 22, cit.

(23) Così M. Cudiferro: «Computo dei lavoratori», cit., in *Dossier Lavoro*, n. 7, luglio 2010, *Il Sole 24 Ore*, pag. 108.

(24) In base a quanto esplicitamente previsto dall'art. 39 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, «il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre».

(25) Cfr. ancora la circolare Inps 23 gennaio 2007, n. 22.

(26) In base al comma 2 dell'art. 59, infatti, «fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti».

(27) Su questo tema, per ulteriori approfondimenti, si rimanda a G. Maccarone e A. Cannioto: «Contratto di inserimento donne in attesa dei decreti attuativi», in *Guida al Lavoro*, 25 novembre 2011, n. 46, *Speciale legge di Stabilità*, pag. XVIII.

(28) Infatti, in base al comma 5 dell'art. 22 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276: «in caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro».

(29) Quanto al computo dei soci ai fini della determinazione dei limiti dimensionali dell'impresa, ricordiamo che - nel caso di impresa artigiana - ai sensi dell'art. 4, comma 2, numero 4, della legge 8 agosto 1985, n. 443 (legge quadro per l'artigianato), «... sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana ...».

ne svolta a titolo di partecipazione societaria e non di lavoro subordinato;

7) i soci delle cooperative di produzione e lavoro: in questo caso si ritiene infatti che prevalga la qualità di socio<sup>(30)</sup>;

8) gli associati in partecipazione ex articolo 2549 c.c.<sup>(31)</sup>;

9) in base all'art. 230-bis c.c., salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare (ossia il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo) che presta in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa familiare<sup>(32)</sup>;

10) i tirocinanti e gli stagisti, nei cui confronti non si instaura un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

**Apprendistato: chi conta e chi no per ottenere le agevolazioni contributive**

Categoria/Tipologia di lavoratore (in ordine alfabetico)	SI	NO
A domicilio	X	
A tempo determinato	X	
A tempo determinato (per sostituzione di dipendente assente)	X	
A tempo indeterminato	X	
A tempo parziale <sup>(1)</sup>	X	
Apprendisti		X
Assenti e sostituiti		X
Assenti ma non sostituiti	X	
Associati in partecipazione		X
Collaboratori coordinati e continuativi		X
Collaboratori a progetto		X
Contratto di inserimento		X
Contratto di lavoro ripartito <sup>(2)</sup>	X	
Contratto di reinserimento		X
Dirigenti	X	
Distaccati dipendenti da altra impresa		X

Categoria/Tipologia di lavoratore (in ordine alfabetico)	SI	NO
Distaccati (propri dipendenti) presso altra impresa	X	
Impresa familiare		X
Intermittenti <sup>(3)</sup>	X	
Soci lavoratori		X
Somministrati a tempo indeterminato		X
Somministrati a termine		X
Stagisti		X
Telelavoratori	X	
Tirocinanti		X

**Nota bene:**

(1) I lavoratori a tempo parziale si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.

(2) I due lavoratori con contratto di lavoro ripartito si contano come una sola unità.

(3) I lavoratori intermittenti sono computati in proporzione all'orario effettivo di lavoro in ciascun semestre.

**Altri incentivi economici**

A conclusione di questa disamina merita ricordare che, al fine di favorire l'inserimento occupazionale dei giovani con il contratto di apprendistato, Italia Lavoro Spa, con avviso dell'11 novembre 2011, ha reso noto di aver stanziato fondi per un totale di oltre 78 milioni di euro<sup>(33)</sup>. In particolare, nel caso di sussistenza dei requisiti previsti, i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 30 novembre 2011 (esclusi quelli conclusi con i soggetti in mobilità), potranno dar luogo a un contributo a favore del datore di lavoro pari a:

- euro 5.500,00 per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato per la qualifica professionale a tempo pieno;
- 4.700,00 per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere a tempo pieno.

La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente on line attraverso il sito <http://amva.italialavoro.it>, fino al 31 dicembre 2012, salvo esaurimento delle risorse disponibili.

(30) Come rilevato da M. Cudiferro, «*Computo dei lavoratori*», cit., infatti, «... il rapporto associativo rimane prevalente rispetto all'eventuale rapporto di lavoro subordinato che è a esso strumentale in funzione del raggiungimento dello scopo mutualistico: ciò trova conferma espressa nella norma che prevede quale conseguenza automatica dello scioglimento del vincolo associativo l'estinzione del rapporto di lavoro». In questo senso del resto è la norma di legge: si veda infatti il comma 2 dell'art. 5 della legge 3 aprile 2001, n. 142. Di particolare interesse, a ulteriore sostegno della tesi che si va qui esponendo la chiusura della norma appena citata, secondo cui «le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario».

(31) Sul tema cfr. Assessorato alle attività produttive, sviluppo economico e piano telematico - Commissione regionale per l'artigianato di Bologna, 16 giugno 2006, prot. n. Aia/Cra/06/12053.

(32) Con riferimento alle sole imprese artigiane, ai sensi dell'art. 4, comma 2, numero 3, della legge 8 agosto 1985, n. 443 (legge quadro per l'artigianato), «... sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana...».

(33) Per ulteriori notizie in merito cfr. «*Incentivi economici per assunzione di apprendisti: domande dal 30 novembre 2011*», in *Guida al Lavoro*, n. 47, 2 dicembre 2011, pag. 57.