

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO (Seconda Parte)

AGEVOLAZIONI NORMATIVE

Il datore di lavoro che stipuli un contratto di apprendistato gode di notevoli agevolazioni, sia di carattere normativo che di carattere contributivo, finalizzate ad incentivare il ricorso a questo istituto. Per quanto riguarda le agevolazioni di carattere normativo queste sono:

- Il sottoinquadramento dell'apprendista: l'art. 53, comma 1, D.Lgs n. 276/2003 stabilisce che, durante il rapporto di apprendistato, l'apprendista può essere inquadrato in una categoria contrattuale fino a 2 livelli inferiore rispetto a quella prevista al termine del contratto;
- La percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista: i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire, in alternativa o contemporaneamente al regime del sottoinquadramento di cui al punto precedente, che la retribuzione dell'apprendista venga calcolata in misura percentuale rispetto alla retribuzione piena spettante ai lavoratori qualificati e/o specializzati che siano addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni

corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato;

- la non computabilità: Ai sensi dell'art. 53, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 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 (per esempio per i CIGS o le assunzioni di lavoratori appartenenti alle categorie protette) se non per specifiche previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il contratto di apprendistato è stato da sempre un contratto di lavoro agevolato dal punto di vista contributivo. In tempi recenti, però, è stato oggetto di una profonda rivisitazione, che ha portato ad una modificazione delle agevolazioni contributive previste, pur restando uno dei contratti più "convenienti" per il datore di lavoro. E' la Legge Finanziaria del 2007, L. n. 296 del 27 dicembre 2006, che modifica il sistema di calcolo della contribuzione prevista per i contratti di apprendistato. Prima dell'entrata in vigore di questa legge, infatti, la contribuzione per i contratti di lavoro per gli apprendisti era dovuta in maniera fissa per la quota a carico del datore di lavoro, con differenziazione dell'importo per personale iscritto o meno all'inail, e in misura percentuale (5,54%) per la quota a carico del lavoratore. Dal 01 gennaio 2007, invece, anche la quota a carico del datore di lavoro è calcolata in misura percentuale, e la quota a carico del lavoratore passa da 5,54% a 5,84% (ovvero 6,14 per gli apprendisti delle aziende soggette a Cigs) per effetto dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti disposto dal comma 769 della L. 296/2006. La

quota a carico dei datori di lavoro varia in ragione del numero di addetti che l'azienda occupa e in ragione dell'anno di vigenza del contratto di apprendistato:

- 10% per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9;
- 10% per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 con una riduzione:
 - dell'8,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto;
 - del 7% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.

Per il calcolo della *forza aziendale*, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica ivi compresi i lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc. Il lavoratore assente, ancorché non retribuito come nel caso di dipendente assente per servizio militare, e/o gravidanza, va escluso dal computo numerico solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore nel qual caso, ovviamente, sarà computato quest'ultimo. Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ex D.lgs n. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.lgs n. 276/2003;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex D.Lgs. n. 276/2003;
- lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Naturalmente i dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello

normale (articolo 6, D.Lgs n. 61/2000, e successive modificazioni) e i lavoratori intermittenti (ex D.lgs n. 276/2003 e successive modificazioni), vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento.

N.B. Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

COMPILAZIONE MODELLO DM10

Le modifiche introdotte dalla Legge Finanziaria per il 2007, non riguardano però esclusivamente le modalità di calcolo della contribuzione dovuta per i contratti di apprendistato. A partire dal 01 gennaio 2007, infatti, anche le modalità di esposizione della contribuzione degli apprendisti è stata modificata. Non dovranno infatti essere più compilati i righe 20 e 21 del quadro B ma dovranno essere utilizzati i seguenti codici tipo contribuzione alfanumerici di 4 caratteri dove:

- il primo carattere è di tipo numerico, ossia il numero “5” e si riferisce al codice qualifica “apprendista”;
- il secondo carattere è di tipo numerico e indica la tipologia del rapporto di apprendistato (come indicato nella tabella n. 1)
- il terzo carattere è di tipo numerico e indica la misura dell’aliquota dovuta (come evidenziato nella tabella n. 2);
- il quarto carattere potrà essere una “O” o una “P” nei casi di rapporto di lavoro part time.

Tabella 1:

Codice	Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di apprendistato
A	Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
B	Apprendistato professionalizzante
C	Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
D	Apprendistato ex lege n 196/97
K	Apprendisti occupati in sotterraneo iscritti Fondo minatori

Tabella 2:

Misura aliquota	Codice
10 %	0
1,5 %	1
3 %	2

Se, ad esempio dovessimo compilare il modello DM10 per un lavoratore con rapporto di apprendistato professionalizzante occupato presso un'azienda che ha alle proprie dipendenze fino a nove addetti, durante il primo anno di vigenza del contratto, il codice da indicare sarebbe il codice **5B10** dove:

- **5** codice qualifica apprendista;
- **B** codice apprendistato professionalizzante;
- **1** aliquota dell'1,5%

Il modello DM10/2, dovrà poi essere compilato nel seguente modo:

- nel campo "n. dipendenti" dovrà essere riportato il numero dei soggetti interessati con i codici sopra descritti;

- nei campi “n. giornate” (ore se trattasi di rapporto part time) e “retribuzioni” dovranno essere indicate le giornate e le retribuzioni, secondo le consuete modalità;
- nel campo “somme a debito” verrà riportato l’ammontare della contribuzione complessivamente dovuta, ossia la quota a carico del datore di lavoro e la quota a carico dell’ apprendista.

LA RETRIBUZIONE DELL’APPRENDISTA

L’entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, che, come detto, ha profondamente modificato l’istituto dell’apprendistato, ha creato non pochi problemi interpretativi riguardo alla retribuzione dell’apprendista. Ciò ha anche inciso negativamente sul rilancio dell’apprendistato, in quanto, in mancanza di una norma chiara, in molti casi, si è resa impossibile la sottoscrizione di accordi interconfederali di attuazione della nuova disciplina costringendo, di fatto, alcuni settori, in particolare dell’artigianato, a mantenere valida la vecchia disciplina. Le problematiche interpretative hanno riguardato, nello specifico, la compresenza dell’istituto del sottoinquadramento e della gradualità retributiva (c.d. percentualizzazione della retribuzione) nel nuovo apprendistato. Il sottoinquadramento è infatti espressamente previsto dall’art. 53 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 che, al fine di agevolare l’ingresso nel mondo del lavoro dei giovani ha previsto che durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Tuttavia, la L. n. 25/1955, ossia la precedente normativa che regolava

l'apprendistato, all'art. 13 comma 1 prevedeva che nei confronti dell'apprendista venisse applicata una retribuzione graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio. A questo punto, però, c'era bisogno di una norma interpretativa che chiarisse senza ombra di dubbio se le due diverse posizioni (sottoinquadramento e percentualizzazione) potessero di fatto coesistere o se, al contrario, il nuovo art. 53 del D.Lgs. 276/2003 avesse, di fatto, abrogato, se pur in maniera implicita o tacita per incompatibilità tra le nuove norme e le precedenti, l'art. 13 comma 1 della L. 25/1955. Ma i tentativi di chiarificazione proposti dal Ministero del lavoro a partire dal 2004 sono stati piuttosto discordanti tra loro, cambiando addirittura completamente interpretazione da una norma chiarificatrice all'altra. Il primo tentativo di chiarificazione proposto dal Ministero del lavoro parte con la circolare n. 40 del 2004 con la quale l'amministrazione spiega che l'istituto del sottoinquadramento incide inevitabilmente anche sotto un profilo retributivo. Tale linea interpretativa viene ripresa e confermata anche un anno dopo, con la circolare n. 30/2005, dove però il Ministero chiarisce anche che la retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che non potrà essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda e impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale. Inoltre, aggiunge che, unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, spetta sempre alla contrattazione collettiva nazionale stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista. Tuttavia, le interpretazioni fin qui date, non erano riuscite a fugare tutti i dubbi; ciò spinse, nel 2007, i sindacati Fiom-Cgil, Fim-Cisl e l'Uilm-Uil a proporre un interpello in cui si chiedeva espressamente se fosse possibile utilizzare contemporaneamente ambedue i meccanismi (sottoinquadramento ex art. 53, comma 1, D.Lgs. 276/2003 e gradualità

7

retributiva ex art. 13, comma 1 L. n. 25/1955) ai fini della determinazione della retribuzione da corrispondere all'apprendista. Al quesito venne data risposta negativa, in quanto, secondo il Ministero, se si ammettesse il cumulo tra i due meccanismi di determinazione della retribuzione si recherebbe un danno al lavoratore al quale sarebbe dunque corrisposta una retribuzione inferiore a quella derivante dalla applicazione del solo sistema di sottoinquadramento. Di conseguenza il rapporto tra le due norme in questione deve essere interpretato in termini non già di cumulatività bensì in alternativa. Di conseguenza la determinazione della retribuzione da corrispondere al lavoratore doveva avvenire ai sensi dell'art. 53 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 salvo che, in forza del principio del *favor prestatoris* dall'applicazione della procedura di percentualizzazione fosse derivato, in concreto, un trattamento più favorevole per il dipendente. Successivamente, però, a seguito degli interventi apportati dal legislatore con il D.L. n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008) lo stesso Ministero è tornato sul punto in esame con la circolare n. 27/2008 fornendo una soluzione interpretativa diametralmente opposta ammettendo, in sostanza una combinazione tra il meccanismo del sottoinquadramento e quello della gradualità retributiva. In effetti questa interpretazione risulta in linea con la chiara volontà del legislatore, espressa appunto nel D.L. n. 112/2008, di affidare alla contrattazione collettiva una maggiore autonomia nella disciplina dell'apprendistato, non solamente dal punto di vista della formazione. La diatriba interpretativa sembra oggi essere stata messa definitivamente a tacere grazie all'ulteriore intervento del legislatore che, con l'art. 2 comma 155 della L. 191/2009 (Legge Finanziaria 2010) ha introdotto il comma 1-bis all'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003 con il quale si riafferma la possibilità di applicare l'istituto della gradualità retributiva anche in riferimento al nuovo apprendistato. Il dettato normativo prevede infatti che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello

nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio. A ben vedere, infatti, la percentualizzazione della retribuzione, attuata gradualmente in rapporto all'anzianità di servizio, sconta il minor apporto produttivo dell'apprendista dovuto alla sua inesperienza e all'impegno di una parte dei tempi di lavoro per la formazione. Non dobbiamo infatti dimenticare che l'apprendistato è un rapporto a causa mista, dove, pertanto oltre alla prestazione lavorativa è prevista la formazione del lavoratore che, di conseguenza, impegnerà parte delle ore "lavorative" per partecipare a corsi di formazione (sia interni che esterni all'azienda). Infine oltre agli elementi del sottoinquadramento e della percentualizzazione per il calcolo della retribuzione degli apprendisti e bene ricordare che è vietato attribuire agli apprendisti **tariffe di cottimo**, questo proprio al fine di evitare che il giovane possa subire un pregiudizio vedendosi attribuita una retribuzione commisurata al risultato, in un momento in cui la sua capacità produttiva sarà ovviamente minore vista la minore esperienza di lavoro.

LA MALATTIA DELL'APPRENDISTA

La Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Finanziaria 2007) non ha modificato solamente la contribuzione degli apprendisti ma ha anche esteso a quest'ultimi, a decorrere dal 01 gennaio 2007, le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. I

destinatari della nuova norma sono i soggetti, operanti in qualsiasi settore di attività, assunti con contratto di apprendistato così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, nei casi in cui tali disposizioni non sono ancora operative, dalla normativa di cui alla L. n. 96/1997. Naturalmente il rinvio alla vecchia normativa (L. 96/1997) vale anche per gli apprendisti assunti con contratto stipulato prima dell'entrata in vigore della Legge Biagi. Congiuntamente alla possibilità di beneficiare dell'indennità di malattia la nuova normativa introduce, come è ovvio, l'onere del lavoratore di presentare o inviare all'Inps ed al datore di lavoro, entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, rispettivamente il certificato e l'attestato di malattia compilati dal medico curante. Nel caso in cui il certificato di malattia sia presentato o inviato oltre il termine di legge, valgono le stesse sanzioni già previste per la generalità dei lavoratori subordinati, ossia la perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo (indennità intera per i primi 10 giorni ovvero 50% per i giorni successivi in caso di assenza alla seconda visita di controllo), a meno che il lavoratore possa far valere seri motivi giustificativi del ritardo che dovranno essere naturalmente comprovati. Anche per gli apprendisti vengono poi previsti i controlli sanitari per i quali si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 D.L. 463/1983 convertito con modificazioni nella Legge n. 638/1983. Pertanto l'Inps potrà disporre, d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro, l'effettuazione di visite domiciliari e/o ambulatoriali al fine di accertare la sussistenza dello stato di incapacità lavorativa. Per il regolare espletamento dei suddetti controlli, i lavoratori sono tenuti ad indicare sul certificato e sull'attestato di malattia l'esatto e completo indirizzo di reperibilità (residenza o temporanea diversa dimora) ed a comunicare tempestivamente, all'INPS e al datore di lavoro, ogni eventuale variazione dello stesso. Eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo

domiciliare e/o ambulatoriale, dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia.

Per ciò che concerne la misura, la durata e i limiti erogativi della prestazione di malattia trova integrale applicazione la disciplina vigente per i lavoratori subordinati, nel rispetto del limite massimo indennizzabile di 180 giorni per anno solare (c.d. periodo di comporta) in quanto il contratto di apprendistato viene comunque considerato un contratto a tempo indeterminato. Di conseguenza la malattia sarà indennizzata dall'istituto nel seguente modo:

- Primi Tre Giorni = il periodo non è indennizzato;
- Dal 4° al 20° giorno = 50% della retribuzione;
- Dal 21° al 160° giorno = 66,66% della retribuzione

Se la malattia riguarda invece un ricovero ospedaliero l'indennità verrà erogata nel modo seguente:

- Primi Tre Giorni = il periodo non è indennizzato
- Dal 4° al 20° giorno = 20% della retribuzione
- Dal 21° al 160° giorno = 26,66% della retribuzione

Tuttavia al fine di corrispondere all'apprendista il giusto trattamento economico, il datore di lavoro è tenuto a verificare la disciplina prevista dal contratto collettivo (nazionale, territoriale, aziendale) applicato. Prima dell'introduzione della prestazione previdenziale, infatti, la malattia degli apprendisti era disciplinata dal punto di vista normativo (periodo di comporta) ed economico solo dai contratti collettivi. Oggi invece questa normativa, tuttora vigente, deve essere integrata con la nuova disciplina previdenziale.

La conseguenza di ciò per il datore di lavoro potrebbe essere l'obbligo di corrispondere un'integrazione dell'indennità c/INPS finalizzata a garantire la misura della retribuzione prevista dal contratto collettivo.

La difficoltà di coordinare le due regole dipende dal fatto che ciascun CCNL prevede una diversa disciplina del trattamento economico a carico dell'azienda da corrispondere all'apprendista malato, inoltre i contratti non si preoccupano di disciplinare il trattamento economico dovuto per i primi tre giorni di malattia, cd carenza, periodo non coperto dall'indennità a carico dell'Inps. Il nodo principale da sciogliere è capire se l'integrazione deve essere corrisposta per garantire la *retribuzione lorda* ovvero la *retribuzione netta* (previa cioè lordizzazione dell'indennità a carico dell'Inps). Solamente il contratto collettivo nazionale dei chimici stabilisce per gli apprendisti una percentuale di retribuzione netta, non lasciando pertanto dubbi sulla necessità di effettuare la lordizzazione prima di provvedere ad integrare la quota a carico dell'INPS. Per i contratti degli altri settori che non contengono tale precisazione (situazione ovvia dal momento che non esisteva il trattamento economico a carico dell'istituto) occorre valutare l'espressione utilizzata dal contratto, considerando che l'integrazione della retribuzione netta (dopo cioè la lordizzazione) si considera legittima solo in presenza di un'espressa previsione contrattuale. Nel caso dell'apprendista la lordizzazione è effettuata applicando all'indennità c/INPS i seguenti coefficienti di lordizzazione:

- 1,0602 per gli apprendisti che pagano una contribuzione pari al 5,84%;
- 1,06541 per gli apprendisti che pagano una contribuzione pari ai 6,14%.

L'introduzione dell'indennità di malattia anche per gli apprendisti obbliga inoltre il datore di lavoro ad anticipare le somme dovute dall'istituto salvo poi recuperarle, conguagliandole con i contributi a debito del mese, esponendole nel

12

rigo 52 del quadro D del modello DM10. Nel messaggio n. 6564/2007 l'Inps ha chiarito che in caso di evento malattia, maternità o congedo parentale, l'apprendista deve essere codificato sul DM 10/2 indicando come 4° carattere il codice M (se si tratta di un apprendista con contratto full time) ovvero A (se si tratta di un apprendista con contratto part time). L'apprendista ha poi diritto al riconoscimento della **contribuzione figurativa** per il periodo coperto da eventi morbosi indennizzati dall'inps. Il datore di lavoro ha, infine, la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato per un periodo equivalente all'assenza per malattia del lavoratore. Tuttavia, per potersi avvalere di questa possibilità il datore di lavoro deve comunicare questa sua intenzione all'interessato prima della scadenza del contratto. In caso contrario, infatti, il rapporto diventa a tempo indeterminato e il recesso viene considerato licenziamento illegittimo con conseguente obbligo di reintegrazione (Corte di Cassazione – sentenza 20357/2010).

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

L'art. 19 comma 1, lettera c del D.L. n. 185/2008, convertito nella L. n. 2/2009 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2009-2011 la possibilità per gli apprendisti di beneficiare di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente, sia nel caso di sospensione dell'attività lavorativa che di licenziamento. In particolare nel caso in cui il rapporto lavorativo dell'apprendista venga sospeso per crisi aziendale o occupazionale può essere attribuito agli apprendisti un trattamento pari all'indennità di disoccupazione ordinaria che corrisponde al 60% della retribuzione lorda media degli ultimi 3 mesi per un periodo massimo di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato. Possono beneficiare del trattamento gli apprendisti che risultano occupati alla data del 29

novembre 2008 (data di emanazione del D.L. n. 185/2008) ed abbiano un'anzianità aziendale di almeno 3 mesi effettivi al momento della sospensione lavorativa. La domanda deve essere effettuata entro 68 giorni dal licenziamento.

N.B. Il trattamento è però subordinato ad un intervento integrativo a carico degli enti bilaterali, pari almeno alla misura del 20% dell'indennità spettante (e non della retribuzione lorda totale).

La Legge n. 33/2009 ha successivamente rivisto e ampliato questa normativa stabilendo che per il periodo 2009-2010 è comunque garantito agli apprendisti beneficiari dell'indennità di disoccupazione ordinaria un trattamento equivalente alla Cassa Integrazione in deroga, pari all'80% della retribuzione di riferimento, ponendo a carico dell'Inps la quota mancante. Inoltre, una volta che l'apprendista abbia esaurito il periodo di spettanza dell'indennità di disoccupazione in deroga (ossia i 90 giorni), lo stesso potrà accedere agli ammortizzatori in deroga tradizionalmente intesi ai sensi dell' art. 19, comma 8, del d.l. n. 185/2008. Il trattamento in deroga spetterà per il periodo massimo previsto da un apposito decreto di concessione, secondo gli accordi e i requisiti definiti a livello regionale. Nel caso in cui venisse a mancare l'intervento integrativo degli enti bilaterali, in via transitoria, per il biennio 2009-2010, il primo periodo di tutela si considera esaurito ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente. In altre parole se viene attivato l'intervento integrativo degli enti bilaterali, gli apprendisti sospesi hanno diritto di accesso prima alla disoccupazione in deroga per un periodo massimo di 90 giorni e successivamente alla Cassa Integrazione in deroga. Se, al contrario, l'intervento integrativo degli enti bilaterali non dovesse essere attivato, gli apprendisti sospesi accedono direttamente alla Cassa Integrazione in deroga secondo gli accordi intercorsi a

livello territoriale. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione all'Inps la sospensione dell'attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati, che, per beneficiare del trattamento, devono rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale all'atto della presentazione della domanda per l'indennità di disoccupazione. I periodi di disoccupazione riconosciuti sono coperti da contribuzione figurativa.

Rag. Patrizia Macri

studiotributariomacri@gmail.com

22 Dicembre 2010