

Assunzioni Agevolate

Il 2017 ha segnato la fine per alcune forme di incentivo alle assunzioni, talvolta particolarmente efficaci nell'assicurare nuova occupazione. In particolare, l'esonero contributivo biennale (ex L. 208/2015) e le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori in mobilità (Ex L. 223/1991), sebbene fossero provvedimenti positivi per creare lavoro, hanno cessato di esistere al 31/12/2016.

È comunque opportuno considerare le forme di incentivo rimaste, per permettere a chi sia nella condizione di dovere assumere nuova forza lavoro un quadro completo delle agevolazioni disponibili:

Esonero contributivo sistema duale scuola/lavoro (C.308, Art. 232/2016)

A tutti i datori di lavoro privati, per i nuovi contratti a tempo indeterminato (anche in apprendistato) stipulati con studenti entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che abbiano già svolto presso l'azienda attività di alternanza scuola- lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dell'impresa, nel limite massimo di € 3250 l'anno.

Sono esclusi dall'agevolazione gli operai del settore agricolo ed i contratti di lavoro domestico. L'agevolazione è concessa nel limite del regime De Minimis.

Bonus occupazione per il Sud 2017 (D.Lgs 150/2015)

Riguarda le assunzioni, a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante dei giovani tra 15 e 24 anni, o di età maggiore disoccupati da almeno sei mesi. L'incentivo è valido solo per le assunzioni effettuate nelle unità produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Il beneficio consiste nello sgravio contributivo totale, fino a € 8060.

Assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in NASPI (L. 92/2012; L. 99/2013; D.Lgs 150/2015; Circolari INPS 175/2015, 194/2015)

Rispetto all'anno scorso, l'agevolazione costituita dall'erogazione all'azienda di una quota dell'indennità non percepita, è stata ridimensionata: per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in NASPI, infatti, l'impresa riceverà il 20% dell'indennità non ancora percepita dal lavoratore (precedentemente era il 50%).

Donne e over 50 (L. 92/2012; Circ. INPS 111/2013 - Circ. Min. Lav. 94/2013)

I datori di lavoro che decidano di assumere a tempo determinato o indeterminato:

- Donne residenti in aree svantaggiate o adibite in settori caratterizzati da una forte disparità di genere, e disoccupate da almeno sei mesi,
- Donne di qualunque età e ovunque residenti disoccupate da almeno 24 mesi,
- Donne e uomini over 50 disoccupati da almeno 12 mesi

possono usufruire dello sgravio contributivo del 50% per un massimo di dodici mesi (in caso di tempo determinato) o diciotto mesi (tempo indeterminato).

Giovani (D.lgs 150/2015)

Nei casi di assunzioni di giovani tra 16 e 29 anni ammessi al Programma Garanzia Giovani, viene erogato un incentivo sotto forma di sgravio contributivo in caso di stipulazione di contratti:

- A tempo indeterminato anche in somministrazione;
- Di apprendistato professionalizzante;
- A tempo determinato, di durata pari o superiore a sei mesi.

A seguito di richiesta, l'INPS comunicherà, all'azienda interessata, la disponibilità dell'incentivo.

In caso di assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato, l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico dell'azienda, nel limite di € 8060, da fruire in 12 mesi.

In caso di contratto a tempo determinato, anche se a scopo di somministrazione, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (no INAIL) nel limite massimo di Euro 4.060 annui. L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

L'agevolazione è soggetta alla regola del "De Minimis".

Per i giovani in età compresa tra 25 e 29 anni, oltre l'incremento occupazionale netto occorre il rispetto di una delle seguenti condizioni: che non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale; non abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25% (D.D. n. 385/2015).

Apprendistato (L. 183/2011; L. 78/2014; L. 92/2012; L. 190/2014; D.lgs 81/2015; D.lgs 150/2015; D.lgs 185/2016; Circ. INPS 128/2012; Circ. Inail 27/2013)

Il contratto si rivolge ai giovani nella fascia tra 15 e 29 anni, e si sviluppa in tre tipologie:

- Tra 15 e 25 anni compiuti nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Tra i 18 e i 29 anni sia nel caso dell'apprendistato professionalizzante, sia per l'apprendistato per l'alta formazione e ricerca.

La contribuzione è pari al 10% sia durante l'apprendistato che, in caso di continuazione al termine del rapporto, per i dodici mesi successivi.

La retribuzione è stabilita in misura percentuale, ovvero è fissata fino a due livelli inferiori rispetto a quella di un lavoratore qualificato, e proporzionata all'anzianità di servizio

Per i contratti di apprendistato per l'alta formazione e ricerca, e per la qualifica e diploma professionale, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da qualsiasi obbligo

retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta.

Il beneficio non è soggetto alla regola del De Minimis in quanto rientra tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

Assunzione di lavoratori in CIGS (L. 236/1993; L. 223/1991; Circ. INPS 137/2012)

Destinatari dell'incentivo sono tutti i datori di lavoro che assumano lavoratori dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi, che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi (anche non continuativi). L'agevolazione è valida per le assunzioni a tempo indeterminato, e consta in una contribuzione ridotta, pari a quella prevista per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile), per 12 mesi.

Il beneficio non è soggetto alla regola del De Minimis in quanto rientra tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

Assunzione di persone svantaggiate nelle cooperative sociali (L. 381/1991; L. 193/2000; Circ. INPS 296/1992)

Per le seguenti categorie di lavoratori svantaggiati:

- Invalidi fisici, psichici, sensoriali;
- Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- Soggetti in trattamento psichiatrico;
- Tossicodipendenti, alcolisti;
- Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- Persone detenute o internate in istituti penitenziari;
- Condannati ed internati ammessi al lavoro esterno;

per tutte le assunzioni in qualità di soci lavoratori e dipendenti di cooperative sociali nei quali le persone svantaggiate costituiscano almeno il 30% dei lavoratori, le aliquote complessive della contribuzione sono ridotte fino a zero.

In caso di persone detenute o internate in istituti penitenziari, ovvero di condannati ed internati ammessi al lavoro esterno, le aliquote contributive sono ridotte del 95%, e sono previsti benefici ulteriori sotto forma di credito di imposta (€ 520 mensili per l'assunzione di detenuti; € 300 mensili per l'assunzione di semiliberi)

Assunzione di persone in esecuzione di pena o di misura di sicurezza detentiva (L. 381/1991; L. 193/2000)

Per i lavoratori che siano:

- Persone detenute o internate in istituti penitenziari;
- Condannati ed internati ammessi al lavoro esterno;

Le imprese che assumano con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato non inferiore a trenta giorni, anche prevedendo un periodo di formazione, possono usufruire di una riduzione del 95% del carico contributivo complessivamente dovuto, anche nei diciotto mesi successivi alla fine dello stato detentivo (24 mesi se il lavoratore non ha beneficiato della semilibertà). Il credito di imposta (€ 520 mensili per i detenuti, € 300

per gli ammessi al lavoro esterno) viene riconosciuto anche durante la formazione, e per i 18 mesi successivi alla fine dello stato detentivo. L'agevolazione è cumulabile.

Lavoratori con disabilità (L. 68/1999; D.lgs 151/2015; Circ. INPS 99/2016)

L'incentivo è rivolto alle assunzioni a tempo indeterminato di:

- Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;
- Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria;
- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016. Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica di l'incentivo è riconosciuto anche per contratti a tempo determinato purché non inferiori ai 12 mesi.

Il beneficio consiste, per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, nel recupero del 70 % della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi.

Per i lavoratori disabili di cui al secondo punto, lo sgravio è ridotto al 35% per 36 mesi.

Per i lavoratori disabili di cui al terzo punto, lo sgravio del 70% è valido per 60 mesi.

Le agevolazioni possono essere cumulate con altri aiuti, purché tale cumulo non si traduca in una intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali.

Giovani Genitori (L. 247/2007)

Per potere godere del beneficio, i genitori di figli minori, o affidatari di figli minori devono effettuare l'iscrizione presso la banca dati INPS dedicata.

I soggetti beneficiati dalla misura d'aiuto devono: avere un'età non superiore a 35 anni e 364 giorni; essere genitori di figli minori legittimi, naturali o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori; non essere titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time.

Il beneficio (cumulabile) prevede un bonus del valore di € 5000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel massimo di 5 assunzioni per singola impresa.

Sostituzione di maternità (L. 53/2000; D.lgs 151/2000)

Vale per i contratti a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dall'accoglienza del minore. Lo sgravio contributivo previsto del 50% è valido per un massimo di 12 mesi.

Diritti di precedenza

È bene specificare che prima di procedere con una nuova assunzione, occorre rispettare (qualora gli interessati intendano farlo valere) il diritto di precedenza. In particolare, tale diritto spetta:

- Ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, per un periodo di sei mesi dalla cessazione del rapporto (L. 269/1949);

- Ai lavoratori che abbiano già lavorato a termine per almeno 6 mesi presso l'azienda che assuma a tempo indeterminato (diritto disponibile per 12 mesi dalla cessazione del rapporto a termine ex Art. 24 D.lgs 81/2015)
- In caso di assunzione a tempo determinato, ai lavoratori che abbiano già lavorato nell'azienda nell'ambito di attività stagionali.
- In caso di trasferimento d'azienda in favore di lavoratori non immediatamente trasferiti al cessionario.