



**GUIDA
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI**

22 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA CATANIA

Per gli incentivi un labirinto di condizioni

**Agevolazioni
con diverse regole
a seconda
del lavoratore
candidato al posto**

Matteo Prioschi

■ Ci sono gli incentivi attivi da ormai vent'anni e quelli introdotti da poco più di sei mesi ma diventati operativi in tempi più recenti, quelli dedicati ai giovani e quelli per gli ultracinquantenni. Ma ci sono anche bonus che attendono i provvedimenti attuativi e quindi finora sono rimasti sulla carta o quelli che, pur avendo riscosso successo, sono stati eliminati.

Le agevolazioni disponibili per facilitare le assunzioni sono numerose (a fianco sono riportate le caratteristiche delle principali) tanto che per un datore di lavoro può non essere immediato orientarsi tra le stesse cogliendo subito requisiti e vantaggi di ognuna. Comunque, soprattutto in un periodo difficile come quello attuale, una riduzione degli oneri contributivi Inps o Inail o del carico fiscale può rappresentare un aiuto in più per i datori di lavoro, anche se non è il solo incentivo che può determinare una ripresa consistente delle assunzioni, come ricordato settimana scorsa dallo stesso ministro Enrico Giovannini in occasione di un'audizione alla commissione Lavoro del Senato: «Gli interventi sul mercato del lavoro hanno iniziato a dispiegare i loro effetti. In meno di sei mesi gli incentivi

varati e attuati dal governo hanno generato 36mila posti di lavoro per giovani, donne e over50». Però, «ovviamente le politiche del lavoro non possono da sole invertire la tendenza dell'occupazione, il cui andamento segue e certo non anticipa la ripresa congiunturale».

Tra gli incentivi più recenti c'è quello dedicato all'assunzione o alla stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato di under 30 senza impiego o senza diploma di scuola media superiore o professionale. Con una dotazione di 794 milioni di euro potrebbe, secondo le stime comunicate dal Ministero, determinare 100mila assunzioni entro giugno 2015. Ma proprio una rilevazione condotta da Unioncamere la scorsa estate su questo bonus ha messo in evidenza che l'87% delle aziende fino a 49 addetti riteneva di non utilizzarlo nei seguenti dodici mesi perché non erano previste assunzioni, mentre il restante 13% vi avrebbe fatto ricorso. Di queste ultime, quattro su dieci avrebbero deciso di assumere proprio grazie all'incentivo, mentre altre tre su dieci avrebbero anticipato un'assunzione già prevista. I dati aggiornati a inizio gennaio, a tre mesi dall'entrata a regime dell'agevolazione, registravano 17mila richieste presentate da parte dei datori di lavoro e 16mila effettive nuove assunzioni o stabilizzazioni.

All'estremo opposto, tra gli in-

Peso: 92%

centivi più longevi ci sono quelli che riguardano l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cassa integrazione straordinaria da almeno 24 mesi che arrivano a garantire, in alcuni casi, l'azzeramento dei contributi previdenziali e assistenziali per un triennio, nonché la riduzione dell'imponibile retributivo su cui viene calcolato il premio Inail. Inoltre vantaggi sono previsti da un ventennio per chi offre un contratto a tempo indeterminato o a termine a lavoratori iscritti alle liste di mobilità. In questo caso i contributi vengono abbattuti al 10% e viene riconosciuta la metà

dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore.

Non mancano le misure destinate alle persone più qualificate, quali ricercatori, titolari di un dottorato o laureati in determinate discipline o ancora per il rientro dei "cervelli" ossia laureati anche non italiani che dopo aver risieduto nel nostro Paese per almeno 24 mesi si sono trasferiti all'estero. E ancora, ci sono le misure destinate ai lavoratori svantaggiati, ai genitori under 35 con figli minorenni, nonché quelle per sostituire i genitori in congedo di maternità o quello parentale.

In questa lunga lista di incentivi manca ancora all'appello, per l'aspetto operativo, il bonus da 190 euro mensili per un massimo di 12 mesi che a sua volta sostituisce le agevolazioni per gli iscritti alla "piccola mobilità" non confermate per il 2013. A un anno di distanza, la misura sostitutiva, a vantaggio delle assunzioni da parte di privati, attende ancora le disposizioni attuative da parte dell'Inps e i 20 milioni di euro stanziati rimangono di conseguenza inutilizzati.

La mappa dei benefici

Indice degli argomenti	PRINCIPALI REQUISITI	PRINCIPALI VANTAGGI
Irap ► pag. 5	IRAP	Assunzione a tempo indeterminato con incremento dell'occupazione rispetto all'anno precedente
Cigs da 3 mesi ► pag. 9		Deduzione dell'Irap del costo dei nuovi dipendenti con un massimo di 15mila euro all'anno. L'incentivo si applica nell'anno di assunzione e nei due esercizi seguenti e può essere cumulato con il taglio del cono fiscale, ma le deduzioni nel complesso non possono superare il totale degli oneri a carico del datore di lavoro
Alta qualifica ► pag. 12		
Under 30 ► pag. 6	UNDER 30	Lavoratori con età compresa tra 18 e 29 anni che siano senza impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, oppure senza diploma di scuola media superiore o professionale e che siano assunti da datori di lavoro privati con contratto a tempo indeterminato, anche part time, con incremento del numero di dipendenti
Mobilità e tempo indeterminato ► pag. 10		Incentivo pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile con un massimo di 650 euro per addetto o per 18 mesi se è una stabilizzazione. Il bonus non può superare la contribuzione dovuta dal datore di lavoro nel caso si applichino aliquote ridotte
Start up innovative ► pag. 12		
Aspi ► pag. 7	ASPI	Assunzione da parte di un datore di lavoro privato di una persona che usufruisce dell'Aspi con contratto a tempo pieno e indeterminato. Il bonus compete anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine. Cumulabile con altre eventuali agevolazioni contributive
Mobilità e tempo determinato ► pag. 10		Al datore di lavoro viene riconosciuto il 50 per cento dell'indennità mensile residua che spetterebbe al lavoratore se questi non fosse assunto
Giovani genitori ► pag. 13		
Over 50 ► pag. 8	OVER 50	Lavoratori con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi assunti da privati con contratto a termine o indeterminato, anche part time
Sostituzione maternità ► pag. 11		Riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, per 12 mesi se il contratto è a termine
Disabili ► pag. 13		
Donne ► pag. 8	DONNE	Lavoratrici senza impiego da almeno 24 mesi, oppure da almeno sei mesi se risiedono in alcune regioni, che vengono assunte da qualunque datore di lavoro con contratto a tempo determinato o indeterminato, anche part time
Coop sociali ► pag. 11		Riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, per 12 mesi se il contratto è a termine
Detenuti ► pag. 13		
Disoccupati da 24 mesi ► pag. 9	DISOCCUPATI DA 24 MESI	I lavoratori devono essere disoccupati da almeno 24 mesi come risultante dalla disponibilità dichiarata al centro per l'impiego. L'assunzione può essere effettuata da tutti i datori di lavoro e deve essere a tempo indeterminato, anche part time. Applicabile anche in caso di trasformazione del contratto da determinato a indeterminato
Ricercatori e docenti ► pag. 13		Per le imprese artigiane e quelle ubicate al Sud azzeramento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi. Per gli altri datori di lavoro i contributi sono ridotti del 50%. L'agevolazione riguarda anche l'imponibile retributivo per l'Inail
Tirocini ► pag. 14		
Cigs da 24 mesi ► pag. 9	CIGS DA 24 MESI	Il lavoratore deve essere in cassa integrazione straordinaria da almeno 24 mesi e l'assunzione deve essere a tempo indeterminato, anche part time. Al beneficio possono accedere tutti i datori di lavoro
Rientro dei cervelli ► pag. 12		Per le imprese artigiane e quelle del Sud azzeramento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi. Per gli altri datori di lavoro i contributi sono ridotti del 50 per cento. L'agevolazione riguarda anche l'imponibile retributivo su cui calcolare il premio Inail
Apprendistato ► pag. 14		

PRINCIPALI REQUISITI	PRINCIPALI VANTAGGI	PRINCIPALI REQUISITI	PRINCIPALI VANTAGGI
CIGS DA 3 MESI	Il lavoratore deve aver fruito della cassa integrazione straordinaria per almeno 3 mesi, anche non continuativi, in un'azienda che la utilizza da almeno 6. Al momento dell'assunzione il lavoratore deve essere in Cigs. L'assunzione deve essere a tempo indeterminato e a orario pieno	ALTA QUALIFICA	Lavoratori con dottorato di ricerca universitario o laurea magistrale in discipline tecniche o scientifiche che fanno attività di ricerca e sviluppo assunti a tempo indeterminato da qualunque impresa
MOBILITÀ TEMPO INDETERMINATO	Il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di mobilità, ma non deve essere stato messo in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata. Il contratto di assunzione deve essere a tempo indeterminato. Possono assumere tutti i datori di lavoro	START-UP INNOVATIVE	Il datore di lavoro deve avere i requisiti richiesti per essere considerato una start up innovativa o un incubatore certificato
MOBILITÀ TEMPO DETERMINATO	Il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di mobilità, ma non deve essere stato messo in mobilità nella stessa azienda o da altra collegata nei sei mesi precedenti. Possono assumere tutti i datori di lavoro, con contratto a tempo determinato, anche part time	GIOVANI GENITORI	Genitori under 35 con figli minori, iscritti presso la relativa banca dati presso l'Inps e titolari di un lavoro non a tempo indeterminato
SOSTITUZIONE MATERNITÀ	È possibile sostituire il lavoratore che si assenta per il congedo di maternità o quello parentale. Il contratto può essere a tempo determinato anche part time o di somministrazione	DISABILI	Iscritti alle liste del collocamento obbligatorio assunti da privati, cooperative o organizzazioni di volontariato con contratto a tempo indeterminato, a termine per almeno 12 mesi, di apprendistato o con tirocinio in caso di trasformazione a tempo indeterminato
COOP SOCIALI	Lavoratori svantaggiati assunti da cooperative sociali quali soci o non soci per almeno il 30% del totale come media in dodici mesi. Contratto a tempo determinato o indeterminato, anche part time	DETENUTI	Personale detenute o internate presso penitenziari, o ammesse al lavoro esterno o a misure alternative al carcere assunte da coop sociali, aziende private o pubbliche. Durata minima del contratto di almeno 30 giorni
RICERCATORI E DOCENTI	Residenti all'estero che hanno svolto attività di ricerca o docenza documentata per almeno due anni	TIROCINI	Soggetti che rientrano nei requisiti previsti per le diverse tipologie di tirocinio, definite anche su base regionale
RIENTRO DEI CERVELLI	Cittadini UE (nati dopo il 1° gennaio 1969) laureati che almeno negli ultimi due anni hanno svolto lavoro autonomo o dipendente all'estero o hanno conseguito laurea o post laurea all'estero e vengono poi assunti in Italia dove hanno già risieduto per almeno 24 mesi	APPRENDISTATO	Assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica, o professionalizzante, o di alta formazione
			Contributi all'11,61% per l'Aspi. Se ci sono al massimo 9 dipendenti e i requisiti "de minimis", i contributi sono all'1,61% per i primi tre anni e possono essere mantenuti per un altro anno dal riconoscimento della qualifica. Inquadramento fino a due livelli più basso di quello finale



Peso: 92%

OCCUPAZIONE

Le chance dal taglio Irap alla garanzia giovani

- Bussola per gli incentivi dalle regole sempre diverse
- In vigore la riforma degli aiuti de minimis
- Sconto fino a 585 euro per l'imposta regionale



Sconto Irap (a regime) di 585 euro ogni neoassunto

La deduzione della base
è condizionata occupazionale
all'aumento

PAGINA A CURA DI
Luca Gaiani

■ Torna la deduzione Irap per i datori di lavoro che assumono nuovi dipendenti a tempo indeterminato. La legge 147/2013 fa rivivere, por-



Peso: 1-38%,5-59%

tandolo a regime, lo sconto che era in vigore sino al 2008. È necessario che l'impresa incrementi la base occupazionale, tenendo conto anche di eventuali decrementi verificatisi in altre società del gruppo.

La nuova deduzione

La nuova deduzione, che parte dal 1° gennaio 2014, e che si affianca ai tagli del cuneo fiscale previsti dall'articolo 11 del Dlgs 446/1997, è pari al costo del personale neoassunto, ma non può superare il tetto di 15mila euro annui per dipendente e, complessivamente, l'incremento del costo iscritto nelle apposite voci del conto economico. Il nuovo sconto spetterà per l'anno di nuova assunzione e per i due successivi.

La deduzione è condizionata al fatto che l'impresa incrementi il numero di lavoratori impiegati con contratti a tempo indeterminato rispetto al numero medio dell'esercizio precedente. L'incremento della base occupazionale è quantificato al netto delle riduzioni eventualmente verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per le imprese di nuova costituzione, non rilevano gli incrementi occupazionali derivanti dallo svolgimento di attività che assorbono anche solo in parte attività di aziende giuridicamente preesistenti, salvo che non si tratti di attività sottoposte a limiti numerici o dimensio-

nali. Nel caso di impresa che subentra ad altra nella gestione di un servizio pubblico, la deduzione spetta limitatamente all'incremento occupazionale realizzato rispetto all'impresa sostituita.

L'importo deducibile dalla base imponibile regionale è pari al costo del nuovo personale assunto con contratti a tempo indeterminato, ma non può superare il tetto di 15.000 euro annui per ciascun dipendente; complessivamente la deduzione non può comunque eccedere l'incremento del costo per lavoro dipendente iscritto nelle voci B9) e B14) del conto economico.

Sconti cumulativi

Lo sconto per incremento occupazionale si cumula con quelli previsti dall'articolo 11 del Dlgs 446/1997, legge Irap per il taglio del cuneo fiscale, e dunque con la deduzione integrale dei contributi previdenziali e assistenziali e con quella fissa di 7.500 euro a dipendente (13.500 per donne e giovani under 35), nonché con quelle per apprendisti, disabili e personale impiegato nella ricerca e sviluppo. Nel complesso, le deduzioni non possono comunque superare il totale degli oneri per il personale a carico del datore di lavoro.

Ipotizzando che venga sfruttata la deduzione massima incrementale (15.000 euro), il minor carico di Irap effettivo generato dalla nuova norma è pari a 585 euro annui (15.000 x 3,9%) a dipendente per tre

anni, con un risparmio complessivo di 1.755 euro.

La deduzione decade se, negli esercizi successivi, il numero dei dipendenti risulta inferiore o pari al numero dei lavoratori mediamente occupati in quello di assunzione.

Gli enti non commerciali

Per gli enti privati non commerciali indicati alla lettera e) dell'articolo 3 del Dlgs 446/1997, la base occupazionale è individuata con riferimento ai dipendenti a tempo indeterminato assunti nell'attività commerciale. La deduzione, in questo caso, spetta solo all'incremento del numero di tali lavoratori. Per gli enti non commerciali, se vi sono anche dipendenti addetti alla attività istituzionale, si considera il solo personale impiegato nell'attività commerciale, utilizzando il rapporto proporzionale previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto Irap.

PIÙ E MENO



- Oltre che alla legge Irap, il bonus è cumulabile con quelli per gli apprendisti, i disabili e gli addetti a ricerca e sviluppo
- Il beneficio decade se negli anni successivi all'assunzione il numero di dipendenti si riduce

I bonus

DEDUZIONI PER CUNEO FISCALE

- Deduzione base (7.500 euro per ciascun dipendente a tempo indeterminato, incrementata a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile, nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni)
- Deduzione maggiorata (15.000 euro per ciascun dipendente a tempo indeterminato impiegato in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia incrementata a 21.000 euro per i lavoratori di sesso femminile, nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni); la deduzione spetta, per il singolo dipendente, in alternativa a quella di base ed è sottoposto al tetto comunitario del de minimis
- Contributi assistenziali e previdenziali relativi a dipendenti a tempo indeterminato

DEDUZIONI ALTERNATIVE

da verificare
per singolo dipendente

- spese relative agli apprendisti, ai disabili e quelle sostenute per il personale assunto con contratti di formazione e lavoro o di inserimento, nonché costi sostenuti per il personale (dipendente e co.co.co) addetto alle attività di ricerca e sviluppo
- deduzione di 1.850 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente (fino ad un massimo di cinque), fruibile dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) ad e), con componenti positivi non superiori a euro 400.000

DEDUZIONE INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Deduzione pari al costo di ogni dipendente (nei limiti di euro 15.000 su base annua) assunto con contratto a tempo indeterminato da parte di soggetti che incrementano i lavoratori rispetto all'anno precedente. La deduzione spetta per il periodo in cui è avvenuta l'assunzione e per i due successivi



Peso: 1-38%, 5-59%

L'orientamento Inps. Lo sconto non può eccedere la contribuzione agevolata

Cumulo con altri incentivi

■ Una delle caratteristiche del bonus introdotto dall'articolo 1 del Dl 76/2013 riguarda la sua cumulabilità con altre misure incentivanti previste nel nostro ordinamento (esempio legge 223/91, legge 407/90, legge 92/12), e con l'apprendistato. In questi casi secondo gli orientamenti ministeriali e dell'Inps, il beneficio non può eccedere la misura della contribuzione agevolata dovuta mensilmente dal datore di lavoro per lo stesso soggetto. Conseguentemente, in alcuni casi, la cumulabilità è solo simbolica.

Qualche esempio serve a rendere meglio l'idea. Supponiamo che l'assunzione oggetto di bonus venga effettuata con contratto di apprendistato da un'azienda che occupa meno di dieci addetti e rispetta i limiti del regolamento "de minimis" (per la generalità delle aziende 200,00 euro nel triennio); il contratto di apprendistato può godere dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 22 della legge n. 183/2011. I limiti imposti al cumulo fanno sì che l'incentivo, di cui al decreto 76/2013, non potrà, in questo caso, superare la misura mensile di 1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'apprendista, pari all'ammontare della contribuzione Aspi do-

vuta dall'azienda.

Dal 1° gennaio 2014 è entrato in vigore il regolamento sugli aiuti minori. Si tratta del Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013. La disciplina - che opererà per il periodo 2014/2020 - appare ricalcare sostanzialmente il precedente, fatte salve alcune differenze che riguardano principalmente i gruppi aziendali.

Se la stessa assunzione in apprendistato è, invece, realizzata da un'azienda con un organico superiore alle nove unità, il bonus si attesterà - su base mensile - all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'apprendista, percentuale che, dallo scorso anno, corrisponde al carico contributivo complessivo datoriale.

Nell'ipotesi di assunzione di un disoccupato da oltre 24 mesi (ex articolo 8, comma 9 della legge 407/90), effettuata da una impresa operante nei territori dell'ex Mezzogiorno o da un'impresa artigiana, il bonus in base al Dl 76/13 sarà pari a zero, stante l'assenza, per 36 mesi, di oneri contributivi per l'impresa.

Questa interpretazione della norma desta più di una perplessi-

tà. Il bonus è chiaramente un incentivo economico e non contributivo. Ne consegue che, una volta ammessa la sua cumulabilità, gli unici limiti normativi sono costituiti dal tetto mensile fissato dalla legge (650,00 euro) e dalla condizione prevista dall'articolo 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (l'agevolazione, per il singolo lavoratore, non deve superare il 50% del costo salariale riferito ai 12 mesi successivi all'assunzione).

La posizione assunta dal ministero del Lavoro e dall'Inps è differente. La stessa, oltre a non apparire suffragata da un supporto legislativo e normativo, nei fatti finisce con il mortificare l'aiuto fruibile per queste forme di avviamento al lavoro, rischiando di vanificare anche la finalità dell'intervento del Dl 76/13.



Peso: 21%

Per gli under 30 un contributo sullo stipendio

**L'aiuto si rivolge
a persone
senza impiego
da almeno sei mesi
o senza diploma**

PAGINA A CURA DI
**Antonio Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Il rilancio dell'occupazione giovanile costituisce uno dei must dell'esecutivo. Per dare una scossa al mercato, l'articolo 1 del Dl 76/13 (legge 99/13), ha introdotto - in forma sperimentale - un incentivo economico per promuovere l'incremento dell'occupazione stabile dei giovani in particolari condizioni soggettive di svantaggio.

Bonus ai datori di lavoro

È un bonus riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato (full time o part time) soggetti che abbiano compiuto il diciottesimo anno e non il trentesimo (fino a 29 anni e 364 giorni), sprovvisti di diploma di scuola media superiore o professionale, o privi di impiego retribuito da almeno sei mesi. I criteri sono definiti dal Dm 20 marzo 2013: posseggono questo status coloro che, negli ultimi sei mesi, non hanno svolto attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato di almeno sei mesi o che hanno lavorato in forma autonoma o parasubordinata, ricavando un compenso inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (4.800 euro per il lavoro au-

tonomo e 8mila euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni dell'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del Tulle imposte sui redditi.

Il bonus è riconosciuto anche per rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro (legge 142/01), nonché per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Agevolate anche le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: il lavoratore deve essere maggiorenne e non aver compiuto trent'anni. Semaforo rosso, invece, per i rapporti di lavoro domestico e per il lavoro intermittente e ripartito.

Il bonus è pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda (imponibile previdenziale), nei limiti di un massimo mensile di 650 euro per lavoratore.

L'aiuto è cumulabile con altre misure incentivanti e con l'apprendistato. Il beneficio trova il limite nella misura della contribuzione agevolata dovuta mensilmente dal datore di lavoro per lo stesso soggetto. Per le assunzioni a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per 18 mesi; per la trasformazione di un rapporto a termine il bonus dura solo 12 mesi. Sono premiate le assunzioni effettuate dal 7 agosto 2013 al 30 giugno 2015. Poiché il beneficio è riconosciuto nei limiti di risorse stanziare per ogni Regione o Provincia autonoma, le somme possono esaurirsi prima della data finale per l'accesso alla facilitazione. Per individuare la Regione di pertinenza, rileva il luogo di svolgimento del lavoro.

L'incentivo è soggetto al rispet-

to di condizioni interne e comunitarie. È necessario che, con l'assunzione/trasformazione, si realizzi un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media della forza occupata l'anno precedente e che l'incremento sia mantenuto. Occorre poi che l'agevolazione, per il singolo lavoratore, non superi il 50% del costo salariale per i 12 mesi successivi all'assunzione. Per i lavoratori particolarmente svantaggiati, il periodo è esteso a due anni. È obbligatorio rispettare le condizioni di regolarità contributiva e di osservanza dei contratti collettivi e i principi dell'articolo 4, commi 12, 13 e 15, legge 92/2012.

A gestire la concessione dell'agevolazione è l'Inps. Il datore di lavoro deve trasmettere una domanda telematica con l'apposito modulo online "76-2013", all'interno dell'applicazione "DiResCo" dei "servizi online".

La procedura

La procedura si svolge in due fasi. Nella prima, i datori di lavoro/intermediari autorizzati prenotano le risorse per assunzioni/trasformazioni già realizzate o da eseguire. Se i fondi sono presenti e si superano alcune verifiche, l'autorizzato, entro 14 giorni lavorativi, deve trasmettere la domanda definitiva di ammissione all'incentivo e di conferma della prenotazione delle somme corrispondenti. Il rapporto di lavoro deve obbligatoriamente iniziare



Peso: 62%

entro 14 giorni lavorativi dalla data in cui l'Inps ha comunicato la prenotazione. Il mancato rispetto dei termini determina la perdita dei benefici.

Il funzionamento

TIPOLOGIA	Incentivo economico volto a promuovere l'incremento dell'occupazione stabile dei giovani caratterizzati da particolari condizioni soggettive di svantaggio.
SOGGETTI CUI SI RIVOLGE	Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (29 e 364 giorni), che siano: - privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi - sprovvisti di un diploma di scuola media superiore o professionale I due requisiti sono alternativi.
TIPOLOGIA DI RAPPORTI AGEVOLATI	Rapporti di lavoro a tempo indeterminato (anche part time), ad esclusione del lavoro domestico e del lavoro intermittente e ripartito. Sono ricompresi i rapporti di lavoro a scopo di somministrazione e quelli instaurati in attuazione del vincolo associativo con una coop di lavoro, ai sensi della legge 142/2001. In bonus è concesso anche in caso di trasformazione di un contratto a termine.
MISURA	Il bonus è pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda (imponibile previdenziale) ma con un tetto massimo mensile di importo pari a 650 euro per lavoratore. In caso di assunzione e/o cessazione in corso di mese, retribuzione e massimale (650 euro) vanno riproporzionati dividendoli per 30 e moltiplicandoli per i giorni.
DURATA	Per gli avviamenti al lavoro a tempo indeterminato, l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione di un rapporto a termine, invece, il bonus dura solamente 12 mesi.
DECORRENZA	Il bonus spetta per le assunzioni effettuate dal 7 agosto 2013 al 30 giugno 2015. Essendo l'incentivo subordinato alle risorse stanziate a livello regionale/provinciale, il termine finale per le assunzioni potrebbe essere anticipato, in relazione all'esaurimento degli stanziamenti.
CONDIZIONI DI ACCESSO AL BENEFICIO	L'incentivo è subordinato: a) alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione; b) alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008; c) al rispetto delle condizioni di regolarità contributiva e di osservanza degli accordi e contratti collettivi e delle norme a tutela delle condizioni di lavoro; d) all'ossequio dei principi dell'articolo 4, commi 12, 13 e 15, legge 92/2012.
CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI	Il beneficio è cumulabile con altre misure incentivanti (ad esempio legge 223/91, legge 407/90, legge 92/12), nonché con l'apprendistato. In questi casi, tuttavia, il bonus non può eccedere la misura della contribuzione agevolata dovuta mensilmente dal datore di lavoro per lo stesso soggetto.
ITER PROCEDURALE	Trasmissione all'Inps di una domanda telematica con l'apposito modulo. Dopo averla ricevuta, l'Inps esegue verifiche e, in caso di esito positivo – entro 3 giorni – comunica al richiedente se ci sono i fondi e li prenota a suo nome. Entro 14 giorni lavorativi la domanda definitiva deve essere trasmessa.



Peso: 62%

Diritto di precedenza da rispettare

■ Come tutte le misure agevolative, il contributo in favore dei datori di lavoro che assumono, a tempo pieno e indeterminato, lavoratori che fruiscono, o siano anche solo destinatari, dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), deve sottostare ai principi generali in materia di incentivi dell'articolo 4, commi 12, 13 e 15 della legge di riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012).

Stante la trasversalità di queste previsioni, per una più razionale disciplina delle assunzioni agevolate, sembra opportuno ricapitarle.

Semaforo rosso agli incentivi se l'assunzione che li farebbe sorgere non viene eseguita spontaneamente: il datore di lavoro non deve esservi obbligato da alcuna disposizione di legge, di contratto o da accordi individuali intercorsi. Il ricorso alla somministrazione non consente il superamento di questi vincoli.

Incentivi negati anche a chi non rispetta il diritto di precedenza previsto dalla legge a favore di un lavoratore che ha già lavorato in azien-

da. Questo principio vale anche in caso di somministrazione. Conseguentemente - prima di eseguire la nuova assunzione o di avvalersi del somministrato - si deve verificare che non vi siano altri che vantano diritti di precedenza; se vi sono, per legittimare l'applicazione dei benefici contributivi, si deve dimostrare che l'opzione è stata offerta all'avente diritto, con comunicazione scritta, contenente anche un termine entro cui esprimersi.

Vale la pena di ricordare che, dall'entrata in vigore del Dl 76/2013 (28 giugno 2013), il diritto di precedenza non condiziona più le assunzioni a tempo determinato di lavoratori in mobilità, essendo stata esclusa, dalla disciplina dei contratti a tempo determinato, l'assunzione a termine di lavoratori in mobilità, ex articolo 8, comma 2, della legge 223/1991.

L'ammissione ai benefici incontra limitazioni se il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno alle dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione, salvi i casi in cui

l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate in una diversa unità produttiva.

Niente incentivi anche in presenza di coincidenza sostanziale di assetti proprietari e di rapporti di collegamento/controllo tra chi licenzia (nei sei mesi precedenti) e chi assume.

I principi riguardano anche le società di somministrazione. Il legislatore, usando in tandem i termini datore/utilizzatore, ha elaborato un concetto nuovo che stabilisce un'equivalenza tra utilizzo diretto e indiretto del lavoratore. Il periodo trascorso dal lavoratore in azienda con un contratto di somministrazione, è assimilato in certi casi al lavoro subordinato.

CONTRO L'OPPORTUNISMO

L'ammissione ai benefici è preclusa in caso di coincidenza sostanziale tra chi licenzia e chi attiva il nuovo rapporto



Peso: 19%

Posto ai disoccupati Contributi dimezzati

Per chi è fermo
da oltre due anni
sgravio totale
alle imprese
artigiane o del Sud

PAGINA A CURA DI

Nevio Bianchi

Barbara Massara

Introdotta da oltre 20 anni, e recentemente modificata dalla riforma Fornero, è sempre attuale l'agevolazione riservata alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o inoccupati da oltre 24 mesi.

Le fonti

La norma di riferimento è l'articolo 8 comma 9 della legge 407/1990, che prevede in favore di tutti i datori di lavoro privati uno sconto del 50% dei contributi a loro carico per la durata di 36 mesi, elevato al 100%, cioè lo sgravio totale, per le assunzioni effettuate esclusivamente da imprese operanti nei territori dell'ex Mezzogiorno (Dpr 218/1978) o da imprese artigiane (ovunque ubicate). Ai fini della più elevata agevolazione nel Sud, il requisito territoriale deve essere contemporaneamente individuato sia con riferimento alla sede dell'impresa, che al luogo di residenza del lavo-

ratore (Cassazione 18145/2007).

A seguito dell'interpretazione estensiva fornita dall'Inps nella circolare 137/2012, l'agevolazione è altresì riconosciuta in caso di trasformazione in tempo indeterminato di un contratto a termine di durata inferiore sei 6 mesi, che ha cioè consentito al dipendente di conservare lo status di disoccupato.

Dal punto di vista invece dei lavoratori da assumere, non è possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale agevolata per i dirigenti (nota Lavoro 15 maggio 2009), per gli assunti con contratto di lavoro intermittente. L'agevolazione invece spetta in caso di assunzione di soci di cooperative (circolare Inps 77/2006), così come per i contratti di lavoro a tempo parziale.

I casi di esclusione

A seguito della riforma Fornero, la norma prevede che l'agevolazione non spetti nel solo caso di assunzione effettuata per sostituire un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo o per riduzione collettiva (e non, come prima, per qualsiasi causa di licenziamento). Come precisato dal ministero del Lavoro (interpello 9/2013) e dall'Inps (circolare 137/2012), l'esclusione dal beneficio è limitata al caso in cui l'assunzione avvenga entro sei mesi dal licenziamento e riguardi un lavoratore adibito alle stesse man-

sioni di quello licenziato.

Lo status di disoccupato

La principale condizione oggettiva a cui è subordinato il diritto allo sconto contributivo è costituita dalla sussistenza dello status di disoccupato (articolo 4 del dlgs 181/2000). Leggendo al contrario questa norma, si evince che lo status di disoccupato è mantenuto in caso di svolgimento di attività lavorativa da cui derivi un reddito annuo di importo tale da non subire imposizione fiscale (8 mila euro all'anno in caso di reddito di lavoro dipendente, cocopro, cococo, stage, ovvero euro 4.800 per i redditi di lavoro autonomo professionale), ovvero in caso di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

La stessa norma prevede altresì la perdita dello status in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio di collocamento competente e in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una offerta di lavoro a tempo pieno, indeterminato, determinato.

I benefici

Lo sconto si applica esclusivamente sulla quota dei contributi a carico del datore di lavoro, mentre rimane intatta quella del lavoratore.



Peso: 52%

Requisiti e procedure

L'assunzione dei disoccupati da oltre 24 mesi in sintesi

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati

LAVORATORI CHE DANNO DIRITTO ALL'AGEVOLAZIONE

Disoccupati da oltre 24 mesi

Lo stato di disoccupazione permanente:

- in caso di rapporto subordinato a termine di durata < 6 mesi;
- in caso di rapporto di lavoro da cui derivi un reddito annuo inferiore a quello che subisce imposizione fiscale

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA

Assunzione contratto a tempo indeterminato anche a tempo parziale

Trasformazione in tempo indeterminato di un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi

DURATA E MISURA DELL'INCENTIVO

La durata è di 36 mesi.

La misura generale è del 50% dell'aliquota Inps ed Inail a carico azienda.

La misura è elevata al 100% in favore delle sole imprese del Sud e di quelle artigiane ovunque ubicate

PROCEDURA DI ASSUNZIONE

Acquisizione del certificato attestante lo status di disoccupato da oltre 24 mesi

Comunicazione preventiva al Centro per l'impiego con indicazione della specifica causale

ADEMPIMENTI INPS

1) procedura per richiedere l'agevolazione

2) esposizione del recupero in Uniemens

1) Presentazione all'Inps dell'istanza di accesso all'agevolazione, attraverso la funzionalità «Invio istanze on line» accessibile all'interno del cassetto previdenziale.

All'istanza deve essere allegato il certificato attestante lo status di disoccupato o la dichiarazione sostitutiva, cd modello SC 407/90.

Successiva attribuzione da parte dell'Inps del codice di autorizzazione 5N.

2) Recupero dell'agevolazione all'interno del flusso Uniemens, indicando nella denuncia individuale, all'interno dell'inquadramento del lavoratore, il codice tipo contribuzione 58 (sgravio 50%) o 59 (sgravio totale).



Peso: 52%

Serve il nullaosta dell'Inps per l'incentivo «over 50»

Agevolate anche le donne che vivono in Regioni svantaggiate

PAGINA A CURA DI

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

La legge Fornero ha introdotto agevolazioni per le assunzioni di chi è fuori dal mercato del lavoro e la cui rioccupazione può apparire problematica. L'inserimento agevolato, in funzione dal primo gennaio 2013, è previsto dall'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012.

Condizioni e requisiti

I lavoratori interessati sono:

- uomini o donne con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre dodici mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Possono beneficiarne tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative. L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, a termine e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato. Ammessi allo sconto anche il part-ti-

me e le assunzioni a scopo di somministrazione.

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio. La riduzione riguarda sia i contributi Inps che i premi Inail.

Una delle condizioni di accesso alle agevolazioni per l'assunzione di donne, consiste nella mancanza di un impiego regolarmente retribuito. Secondo il ministero del Lavoro si deve prestare attenzione alla tipologia di rapporto intrattenuto dalla lavoratrice. I rapporti di lavoro dipendente di durata inferiore a sei mesi, sono automaticamente, considerati «non regolarmente retribuiti». I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa rilevano, invece, solo se il reddito escluso da imposizione fiscale è di almeno 8mila euro annui. Per il lavoro autonomo la soglia è 4.800 euro annui. Ciò significa che occorre eseguire un'indagine riferita ai sei o ai 24 mesi (in base al tipo di assunzione) antecedenti la costituzione del nuovo rapporto, per verificare che non sia stato svolto lavoro con le caratteristiche sopra descritte: un accertamento del tutto scollegato con lo status di disoccupato, previsto dal Dlgs 181/2000.

Non è necessaria la registrazione della donna al Centro per l'impiego.

Altra condizione è la residenza. Per le Regioni che danno titolo alle agevolazioni si può consultare la pagina web www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn_aiuti_di_stato.asp, mentre le altre aree e gli specifici settori, per gli anni 2013 e 2014, sono stati individuati con decreti ministeriali del 2/9/2013.

L'agevolazione

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, ridotti a 12 per i rapporti a termine. Sono incentivate anche le

trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato. Secondo l'Inps, la trasformazione deve però avvenire entro la scadenza del beneficio (il 12° mese) anche se il contratto ha una durata superiore. Per esempio, in caso di assunzione a termine per 15 mesi di un lavoratore il cui rapporto viene trasformato al decimo mese (entro, quindi, i dodici mesi agevolati), l'incentivo trova applicazione per 18 mesi. Se, al contrario, la trasformazione interviene il 14° mese, l'ulteriore semestre di riduzione contributiva non spetta. Si tratta di un'interpretazione non del tutto condivisibile in quanto un'eventuale trasformazione successiva al 12° mese non dovrebbe pregiudicare la possibilità di fruire degli ulteriori benefici.

I datori di lavoro devono inoltrare all'Istituto l'istanza denominata «92-2012», inoltrata, tramite caschetto previdenziale, prima dell'inizio del flusso UniEmens in cui trovano posto i dati dei lavoratori assunti con le agevolazioni. Occorre attendere la risposta dell'Inps in quanto la sola trasmissione dell'istanza, non facoltizza il datore di lavoro ad applicare il beneficio. Il recupero delle agevolazioni avviene mediante conguaglio con i contributi Inps, tramite il flusso UniEmens.



Peso: 56%

In sintesi

01 | I BENEFICIARI

L'agevolazione (in vigore dal primo gennaio 2013) può essere utilizzata da tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative. Riguarda le assunzioni di:

- over 50 (uomini o donne) disoccupati da oltre dodici mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi

02 | I CONTRATTI

Sono ammessi al beneficio:

- contratti a tempo indeterminato e/o determinato
- full time o part time
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporto a termine

agevolato.

Esclusi i rapporti di lavoro domestici, a chiamata ripartito e accessorio

03 | L'AGEVOLAZIONE

Riduzione del 50% dei contributi datoriali (compreso il contributo addizionale Aspi dell'1,40%)

04 | LA DURATA

Variabile in funzione della tipologia contrattuale. Per assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per 18 mesi; per i contratti a termine per un massimo di 12 mesi (o meno per contatti di durata inferiore).

05 | I REQUISITI

L'incentivo è subordinato:

- alla realizzazione di incremento netto di occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008;
- al rispetto delle condizioni di

regolarità contributiva e di osservanza degli accordi e contratti collettivi nonché delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;

- all'ossequio dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

06 | LA CUMULABILITÀ

In caso di sussistenza dei presupposti per altre agevolazioni (per esempio: legge 407/90, legge 223/91) queste prevalgono. È necessario, tuttavia, che al momento della trasformazione il lavoratore sia disoccupato da almeno 24 mesi e non abbia maturato il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. Con questi presupposti, l'incentivo (ex lege 407/90) spetta per 36 mesi dalla data di trasformazione del rapporto.

07 | LA PROCEDURA

Trasmissione all'Inps di un'istanza on-line (mod 92-2012) prima dell'invio del flusso UniEmens, tramite cassetto previdenziale. È necessario attendere la risposta dell'istituto che attribuisce il CA 2H.



Peso: 56%

Una banca dati per aiutare i giovani genitori

I datori devono chiedere il bonus di 5mila euro tramite il cassetto previdenziale

PAGINA A CURA DI

Potito di Nunzio

■ Nel frastagliato panorama degli incentivi alle imprese, l'attenzione del legislatore verso l'employability delle giovani famiglie si concretizza in una misura volta a promuovere l'occupazione dei genitori di età under 35.

Il Dm 19 novembre 2010 ha destinato parte delle risorse del Fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile (articolo 1 comma 72 - 73 legge 24 dicembre 2007, n. 247), all'erogazione di incentivi in favore delle imprese private e delle società cooperative che assumono a tempo indeterminato, anche parziale, genitori con meno di 35 anni e con figli minori.

I requisiti

La fruizione dell'incentivo è subordinata al possesso da parte del lavoratore dei seguenti requisiti:

a) iscrizione presso la "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori" tramite i servizi telematici dell'Inps (circolare Inps 5 settembre 2011, n. 115). Possono iscriversi alla banca dati i soggetti in cerca di una occupazione stabile che han-

no un'età non superiore a 35 anni (da intendersi fino al giorno precedente il compimento del trentaseiesimo anno di età);

b) essere genitore di figli minori legittimi, naturali o adottivi ovvero affidatari di minori;

c) essere titolari di una tipologia di lavoro instabile (lavoro a tempo determinato, lavoro in somministrazione, job on call, job sharing, contratto di inserimento, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro accessorio).

Si evidenzia che la domanda di iscrizione può essere presentata anche da una persona cessata da un rapporto di lavoro precario purché la stessa abbia registrato il proprio stato di disoccupazione presso un Centro per l'impiego. I requisiti anagrafici e lavorativi sopra indicati devono sussistere congiuntamente e devono essere conservati per il mantenimento dell'iscrizione nella banca dati.

Gli incentivi

Le imprese private e le cooperative che, attingendo dai nominativi contenuti nella banca dati, assumono a tempo indeterminato, anche parziale, ovvero trasformano a tempo indeterminato rapporti a termine di giovani genitori, potranno beneficiare di un incentivo pari a 5mila euro. Il beneficio può essere goduto per un massimo di cinque lavoratori ed è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

La procedura

Operativamente, i datori di lavoro verificheranno la presenza del soggetto interessato nella banca dati dell'Inps e, successivamente, richiederanno l'incentivo avvalendosi del modulo telematico messo a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale nella funzionalità Istanze online. La fruizione dell'incentivo avviene tramite conguaglio con i contributi dovuti dall'azienda, fino al raggiungimento della cifra di 5mila euro, in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. L'incentivo è erogato nel limite delle risorse finanziarie destinate. Il credito residuo è periodicamente aggiornato sul cassetto previdenziale: alla data del 6 gennaio 2014 risulta ancora disponibile un importo pari a 10.680.000 euro.



Peso: 49%

ATTENTIA...**Il tetto massimo**

Il beneficio può essere fruito per un massimo di cinque lavoratori ed è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

La fruizione avviene tramite conguaglio con i contributi dovuti dall'azienda, fino al raggiungimento della cifra di 5 mila euro, in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore.

L'agevolazione è erogata nel limite delle risorse finanziarie destinate. Il credito residuo è periodicamente aggiornato sul cassetto previdenziale: alla data del 6 gennaio 2014 è ancora disponibile un importo pari a 10.680.000 euro

Incentivi per l'assunzione di personale disabile

Percentuale di riduzione della capacità lavorativa	Tipologia di assunzione	Incentivo
Superiore al 50%	Tempo indeterminato	Rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile
Tra il 67% e il 79% o minorazione ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al Dpr 915/1978	Tempo indeterminato	25% del costo salariale
Superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al Dpr 915/1978 o handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità	Mediante convenzione ex articolo 11, legge 68/1999	60% del costo salariale

In ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore



Peso: 49%

Il contratto incentivato. Contributi in misura ridotta e «bonus» contrattuali

Con l'apprendistato in dote facilitazioni normative

Alessandro Rota Porta

Il datore di lavoro che instaura un contratto di apprendistato usufruisce di particolari agevolazioni di carattere normativo, economico, contributivo e fiscale.

Per quanto concerne i primi, gli apprendisti si escludono dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e Ccnl per l'applicazione di determinate normative e istituti, a meno che non sia disposto diversamente da disposizioni di legge imperative.

Ciò si riflette, ad esempio, sui licenziamenti individuali e, in particolare, sull'esclusione degli apprendisti dai limiti numerici previsti per l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300/1970; oppure dalla non computabilità nella base di calcolo per il collocamento obbligatorio previsto dalla legge 68/1999.

Con riferimento alle agevolazioni di carattere economico, il datore di lavoro, in base alle disposizioni del Testo unico e nel rispetto del Ccnl applicato, può retribuire l'apprendista per tutta la durata del contratto fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale.

Alcuni contratti collettivi pre-

vedono un percorso di avvicinamento al livello di "approdo", attraverso scatti intermedi (ad esempio Legno Industria); in altri casi - per le qualifiche a più basso contenuto professionale - è stabilito l'abbassamento di un solo livello (come nel settore Edilizia Industria, per la qualifica al secondo livello finale); altri Ccnl, come il settore Edilizia Artigianato o Metalmeccanica Artigianato hanno, invece, conservato la forma retributiva percentualizzata, rispetto al livello di finale.

Inoltre, il datore di lavoro usufruisce in via generale, di una contribuzione Inps a proprio carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari all'11,61%; nel caso in cui occupi fino a nove dipendenti e possieda i requisiti "de minimis" - per gli apprendisti assunti da gennaio 2012 a dicembre 2016 - l'aliquota complessiva si riduce all'1,61% per i primi 3 anni.

Il mantenimento delle agevolazioni per ulteriori 12 mesi dopo la trasformazione del rapporto (comma 9, dell'articolo 7, del Dlgs 167/2011) è, invece, limitato al solo caso di termine naturale dell'apprendistato e viene meno nel caso in cui il contratto venga "trasformato" anticipatamente.

Le istruzioni dell'Inps precisa-

no che lo sgravio per le micro-im-

prese deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", come previsto dal regolamento Ce 1998/2006.

I datori interessati devono quindi presentare telematicamente all'Inps - «nel più breve tempo possibile» e usando la funzionalità "Contatti" del cassetto previdenziale aziende - una dichiarazione attestante che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi precedenti, non sono stati percepiti aiuti eccedenti i limiti complessivi "de minimis".

Infine, le spese sostenute per gli apprendisti sono totalmente deducibili ai fini Irap.

IL VALORE DELLA FORMAZIONE

Il datore di lavoro può retribuire il lavoratore fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale



Peso: 23%

Tre linee di credito per aprire le porte ai tirocini

**Fino al 2015
a disposizione
10,6 milioni
per l'alternanza
scuola-lavoro**

Michele Tiraboschi

Prima i vincoli, con le nuove regole della legge Fornero. Ora gli incentivi. Così può essere sintetizzata la più recente evoluzione dei tirocini, i cosiddetti stage aziendali.

Punto di partenza è la sentenza n. 287/2012 con cui la Corte costituzionale, nel dichiarare illegittimo l'articolo 11 del decreto-legge 138/2011, ha stabilito la competenza esclusiva delle Regioni nella regolazione degli stage. Il resto è storia nota. L'intervento della legge 92/2012 con la definizione, nella conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio 2013, di dettagliate linee guida valide per l'intero territorio nazionale. Il successivo processo di trasposizione a livello regionale di quanto condiviso tra Governo e Regioni, durato oltre un anno, non ha tuttavia evitato una profonda frammentazione nella regolazione dell'istituto.

Il punto di maggiore criticità è rappresentato dal congruo indennizzo per la prestazione resa dal tirocinante che varia in maniera sensibile da Regione a Regione. Si passa dai 600 euro previsti in Abruzzo e Piemonte ai 300 euro di Basilicata e Sicilia che si sono attestate sul minimo previsto dalle linee guida. La mappatura delle normative regionali mostra un caleidoscopio dalle infinite possibilità: le somme indicate costituiscono, infatti, livelli minimi, non massimi, variabili in funzione della tipologia di tirocinio (formazio-

ne, orientamento, ingresso, ecc.) e talvolta anche dell'impegno orario del tirocinante, quasi che si trattasse di un vero e proprio rapporto di lavoro.

Si tratta, in ogni caso, di importi fortemente competitivi - specie se pensiamo ai tirocini di mero inserimento al lavoro che possono durare un anno - che entrano in forte concorrenza non solo con gli incentivi del pacchetto lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato, ma anche con i contratti di apprendistato che, agli occhi degli operatori e delle imprese, presentano ancora oggi maggiori oneri gestionali e burocratici.

La forte attrattiva dei tirocini - curriculari e non - è ora destinata ad aumentare in ragione della progressiva messa a regime del piano straordinario di sostegno economico alla loro attivazione contemplato nel "pacchetto Letta" (decreto legge 76/2013) e dall'avvio della cosiddetta "Garanzia Giovani" con ulteriori finanziamenti di provenienza europea.

Il "pacchetto Letta" prevede, in primo, luogo lo stanziamento di 1 milione di euro per l'anno 2014 destinato a un Fondo straordinario finalizzato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento nei settori delle attività e dei servizi per cultura rivolti a giovani fino a 29 anni di età.

È poi istituito per gli anni 2013-2015 un ulteriore fondo con dotazione di 6 milioni di euro volto a coprire il costo delle indennità per la partecipazione ai tirocini nelle ipotesi in cui il soggetto ospitante del tirocinio sia una amministrazione dello Stato. Una terza e più robusta tipologia di intervento è infine prevista con specifico riferimento ai tirocini curriculari per la sperimentazione di forme di alternanza studio-lavoro rispetto ai quali si prevede uno stanziamento di 10,6 milioni.

Il pacchetto lavoro ha altresì previsto lo stanziamento di 168 milioni di euro nel triennio 2013-2015 per il finanziamento delle borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno.

Agli incentivi di livello nazionale si affiancano poi quelli regionali che non mancano di sostenere in termini finanziari e, talvolta, in logica di cofinanziamento, l'attivazione di stage soprattutto con riferimento a gruppi di lavoratori svantaggiati non necessariamente giovani.

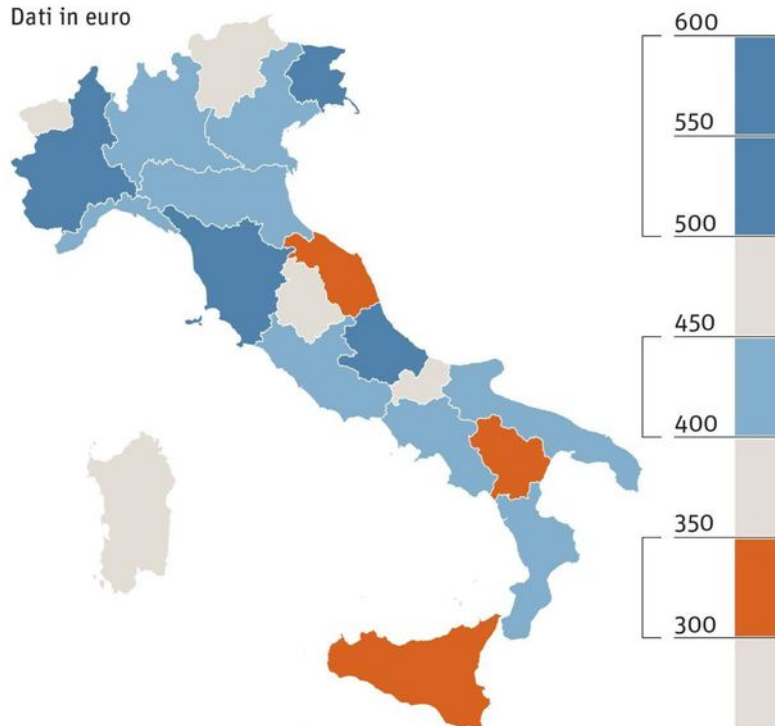
Il documento italiano di attuazione della "Garanzia Giovani", inviato a Bruxelles sul volgere del 2013, prevede infine un ulteriore e ingente sostegno finanziario alla attivazione dei tirocini. A parere del Governo, infatti, in una situazione in cui l'offerta di lavoro da parte dei giovani rischia di rimanere complessivamente maggiore della domanda, i tirocini possono rappresentare - in linea con la recente proposta di raccomandazione europea in materia di qualità dei tirocini - una prima modalità di ingresso nel mondo del lavoro, in particolare se abbinati a momenti di formazione specialistica.



Peso: 49%

La mappatura dei compensi

Dati in euro



Fonte: www.adapt.it



Peso: 49%