

RASSEGNA STAMPA
17 dicembre 2012

Speciale
Guida Incentivi al Lavoro

CONFINDUSTRIA CATANIA

Sconti e bonus: gli aiuti anti-crisi per chi assume

Dall'apprendistato al credito per il Sud una bussola sui requisiti per le imprese

Le regole

I datori di lavoro alle prese con gli incentivi sulle assunzioni devono tenere conto delle nuove regole di dettate dall'articolo 4 della legge 92/2012. In particolare sono stabilite le regole che consentono di fruire dei diversi bonus, facendo specifico riferimento anche a quelli in favore dei lavoratori disoccupati o in integrazione salariale straordinaria da almeno 24 mesi e dei lavoratori in mobilità riassunti a termine o a tempo indeterminato.

Alessandro Rota Porta

■ I bonus a favore delle nuove assunzioni di donne e giovani, messi recentemente a disposizione dal ministero del Lavoro attraverso un fondo di 232 milioni di euro, sono stati esauriti nel giro di 15 giorni: questo dimostra che, nella situazione attuale, solo le politiche incentivanti riescono a stimolare l'instaurazione di nuovi contratti e a porre un argine alla disoccupazione.

Questa Guida vuole costituire una sorta di bussola per aiutare le imprese e gli intermediari a districarsi nel frastagliato panorama degli incentivi, ma non solo. Se è vero, infatti, che i datori di lavoro sono a caccia di bonus per abbattere il costo del lavoro, il sistema delle agevolazioni al reimpiego diventa decisivo anche per i lavoratori espulsi dal ciclo produttivo per la crisi.

Possedere determinati status correlati alla propria condizione lavorativa diventa così un dato curriculare di non poco conto,

proprio perché significa portare una «dote» contributiva a valenza trasversale, vale a dire indipendente dal sesso o dall'età, che consente al datore di lavoro che ricolloca di poter fruire di bonus di diversa natura.

Le ultime modifiche

Il quadro delle agevolazioni ha subito un deciso restyling con la riforma del lavoro e cambierà il proprio assetto dal 1° gennaio 2013, per via dell'abolizione di alcuni istituti e dell'ingresso di nuove fattispecie agevolate.

Ci sono poi i contratti rivolti ai giovani che concedono incentivi ai datori di lavoro in cambio di formazione. Tra questi l'apprendistato (si veda la pagina seguente di questa guida), rilanciato dal Dlgs 167/2011 e recentemente ritoccato dalla legge 92/2012, che porta con sé vantaggi di carattere normativo, contributivo ed economico. Inoltre, bisogna valutare anche le altre opportunità introdotte dalla riforma, a parziale sostituzione dei contratti di inserimento e riferite alla ricollocazione di donne e lavoratori over 50 in condizioni «svantaggiate» (di questi temi si occupa la terza pagina della guida).

Di notevole importanza anche i bonus di natura fiscale, che concedono risparmi tributari in cambio di nuove assunzioni, quali - ad esempio - gli sgravi Irap, il bonus Sud e quello riservato alle assunzioni nel settore R&S (pagina 4).

In mezzo a questo puzzle, bisogna fare i conti, però, con le condizioni imposte dalle nuove norme per fruire dei bonus e con le regole operative dettate

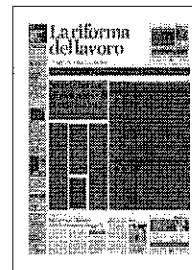
dagli enti coinvolti: a fare luce sulla materia è arrivata la circolare Inps n. 137 del 12 dicembre.

L'applicazione

La guida cerca così di delineare le regole e i passaggi applicativi, evitando il rischio di cadere nelle sanzioni previste per contrastare i possibili abusi: la concessione di tutti i benefici correlati alle assunzioni, oltre a particolari requisiti che i destinatari devono possedere, è infatti subordinata alla presenza di specifiche condizioni da parte dell'impresa che li richiede. Un sistema di divieti e procedure che premia le imprese «virtuose» e - per questi motivi - deve essere gestito con attenzione, anche con riferimento agli step da rispettare per godere degli sgravi.

A questa criticità, se ne aggiungono altre derivanti dai meccanismi attuativi: le disposizioni di legge quasi mai introducono strumenti che sono immediatamente fruibili. Spesso il risultato è un'evoluzione «a singhiozzo» dove l'articolato legislativo rimanda a successivi decreti (talvolta senza fissare limiti temporali), la cui operatività - a cascata - dipende poi dall'emanazione delle circolari degli enti via via coinvolti nella gestione degli incentivi. Il risultato è il prolungato stand-by di alcune misure e la confusione con cui devono convivere i datori di lavoro e gli operatori: un'incertezza data dal fatto che talvolta non è neppure possibile sapere a priori se una determinata condotta potrà garantire l'effettivo godimento del bonus.

È il caso del credito d'imposta per le assunzioni in R&S (DI



83/2012) o per quelle nel Mezzogiorno: quest'ultimo, istituito per gli incrementi occupazionali realizzati dal 14 maggio 2011, ha visto la piena operatività solo nei mesi scorsi e sta ancora scontando le difficoltà che derivano dalle regolamentazioni adottate dalle Regioni interessate. È dunque auspicabile che gli sgravi contributivi per l'assunzione di donne e lavoratori over 50 previsti dalla riforma del lavoro possano trovare attuazione in tempi brevi, con l'emana-zione dei decreti ministeriali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il quadro per il 2013

DESTINATARI	BENEFICI
I BONUS CHE RIMANGONO IN VIGORE	
01 Lavoratori in Cigs (articolo 4, comma 3, legge 236/93)	
<ul style="list-style-type: none"> Da almeno 3 mesi beneficiari di Cassa integrazione guadagni straordinaria e dipendenti da imprese in Cigs da 6 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuzione pari al 10% Contributo aggiuntivo pari al 50%, per ogni mensilità, dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un massimo di 9 mesi, elevato a 21 mesi (33 nel Mezzogiorno) per i lavoratori con più di 50 anni
02 Disoccupati di lunga durata (articolo 8, comma 9, legge 407/90)	
<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi In Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione del 50% dei contributi assistenziali e previdenziali per 36 mesi 100% per artigiani e imprese del Mezzogiorno <p>PER IL 2013 Con riferimento ai lavoratori disoccupati, la misura sarà agganciata alla nuova formulazione dei presupposti per la disoccupazione</p>
03 Mobilità (articoli 8 e 25, legge 233/90)	
<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori iscritti alle liste di mobilità (anche beneficiari da aziende con meno di 15 dipendenti per tutto il 2012) Anche con possibilità di assunzione attraverso il contratto di apprendistato 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuzione pari al 10%, esclusi i premi Inail Per un massimo di 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato Il beneficio spetta per ulteriori 12 mesi se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, in aggiunta (solo per contratti a tempo pieno) a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per un massimo di 12 mesi, elevato a 24 mesi (36 nel Mezzogiorno) per i lavoratori di età superiore a 50 anni 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato in aggiunta al contributo sopra citato, per la stessa durata <p>PER IL 2013 • Sopravvivenza per un periodo transitorio con abilitazione definitiva al 31 dicembre 2016</p>
04 Manager (articolo 20, legge 266/97)	
<ul style="list-style-type: none"> Dirigenti privi di occupazione anche con contratto di lavoro a termine 	<ul style="list-style-type: none"> Incentivo di importo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli enti previdenziali, per 12 mesi
I BONUS DESTINATI A SCOMPARIRE	
01 Ammortizzatori in deroga (articolo 7, comma 7, legge 33/09)	
<ul style="list-style-type: none"> Perceptor di ammortizzatori sociali in deroga 	<ul style="list-style-type: none"> Contributo pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore, per la durata residua del trattamento riconosciuto <p>PER IL 2013 Fatte salve eventuali proroghe degli ammortizzatori in deroga per il periodo 2013-2016 (in virtù di specifici accordi governativi) e la proroga degli incentivi a essi collegati, questi benefici cesseranno il 31 dicembre 2012</p>
02 Contratti di inserimento	
<ul style="list-style-type: none"> Giovani tra 18 e 29 anni Disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni Over 50 privi di occupazione Lavoratori disoccupati per almeno 2 anni Donne residenti in aree geografiche svantaggiate 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuzione ridotta a seconda del datore di lavoro che procede all'assunzione (artigiano, non artigiano, e così via) <p>PER IL 2013 Sostituito dalle nuove tipologie di incentivi per le assunzioni previste dalla riforma</p>
03 Disoccupati edili (articolo 2, comma 181, legge 191/2009)	
<ul style="list-style-type: none"> Destinatari dell'indennità di disoccupazione speciale edile 	<ul style="list-style-type: none"> Contributo pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore, per la durata residua del trattamento riconosciuto (a scadenza il 31 dicembre 2012)

Sul web. La Guida+ ricostruisce il puzzle legislativo

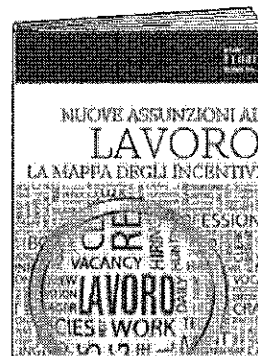
Sgravi e agevolazioni: tutta la normativa ai raggi X

■ Sconti e agevolazioni alle assunzioni ai raggi X. Le imprese che intendono assumere nuovo personale possono contare su diverse tipologie di agevolazioni sia di carattere contributivo sia fiscale, come si legge nell'articolo sopra. Ma sono in vigore anche altri tipi di incentivi, fra cui il credito d'imposta per il Sud, gli sconti Irap e le agevolazioni previste per gli apprendisti. La legge Fornero, come già detto, ha inoltre modificato i criteri per l'utilizzo delle agevolazioni.

La Guida+, acquistabile online a 7 euro sul sito www.ilsole24ore.com/guidepiu, disegna la mappa completa degli incentivi che possono essere utilizzati dalle imprese.

In sei capitoli, gli esperti del Sole 24 Ore esaminano i diversi tipi di sconto e le procedure da seguire. Ad ogni agevolazione è dedicato un approfondimento specifico in cui vengono chiariti in primo luogo i requisiti da possedere per poterne beneficiare, sia per quanto riguarda le imprese che per i lavoratori. La sezione dedicata alle domande e risposte fornisce inoltre l'occasione per entrare nei casi concreti e risolvere i problemi che nascono al momento dell'applicazione delle norme. Molto ricca anche la parte normativa in cui vengono riportati i testi aggiornati e annotati di tutti gli articoli di legge che riguardano incentivi e agevolazioni. Tutta la normativa di riferimento, fra cui anche il decreto legislativo 446/97 sugli sconti Irap è inoltre consultabile grazie ai link alle banche dati del Sole 24 Ore che mettono a disposizione testi sempre aggiornati alle eventuali modifiche apportate dal legislatore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Su internet, La Guida+ è acquistabile da oggi a 7 euro



Primo impiego

Per gli apprendisti contributi «leggeri»

Aliquota al 10 per cento e minori costi retributivi

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca

■ Contratto più semplice e vantaggi inalterati per le imprese che ne fanno uso. Sono le principali misure previste dal Testo unico sull'apprendistato (decreto legislativo 167/2011) entrato a pieno regime nell'aprile scorso. Senza contare che ulteriori incentivi potrebbero arrivare dal progetto del ministero del Lavoro che prevede una «staffetta» tra giovani e anziani. Secondo il piano, si potrà concludere un «accordo» fra 4 parti diverse - soggetti pubblici, enti previdenziali, imprese, lavoratori - che preveda la trasformazione in part time dell'orario di un lavoratore anziano e l'assunzione di un apprendista. Se l'operazione produce un saldo positivo in termini occupazionali, il soggetto pubblico si farà carico di versare all'ente previdenziale i contributi aggiuntivi in favore del lavoratore anziano, garantendo così a quest'ultimo un livello di copertura pensionistica uguale a quando svolgeva il tempo pieno.

Sgravi contributivi

Il primo e più importante vantaggio previsto dal Testo unico è uno sgravio contributivo: le aziende (con regole differenziate per quelle che non superano i 9 dipendenti, si veda articolo sotto) applicano per i contributi a loro carico un'aliquota del 10% (cui si aggiunge, a partire dal 1° gennaio 2013, un ulteriore 1,61%, per il finanziamento dell'Assicurazione sociale per l'impiego). L'incentivo contributivo si cumula con un minore costo retributivo: l'apprendista, infatti, può essere inquadrato fino a due livelli in meno rispetto ai colleghi che hanno la qualifica che conseguirà alla fine del periodo di formazione, e viene retribuito con il trattamento previsto per questi livelli inferiori. In alternativa, i contratti collettivi possono riconoscere all'apprendista una retribuzione proporzionale rispetto a quella del livello di destinazione (questa scelta è stata fatta, per esempio, nel contratto degli studi professionali).

Il tetto dei 36 mesi

Un altro vantaggio che si accompagna all'apprendistato è la possibilità di decidere, alla fine del periodo formativo (che di norma non supera la durata di 36 mesi), se proseguire il rapporto oppure interromperlo; l'azienda che non intende proseguire il rapporto, può comunicare la disdetta dal rapporto, senza che ci sia una giusta causa, un giustificato motivo o comunque una valutazione negativa dell'apprendista. Ulteriore normativa di favore riguarda il criterio di computo degli apprendisti, i quali non devono essere calcolati ai fini delle soglie che la legge di volta in volta utilizza per applicare determinate discipline (ad esempio i 15 dipendenti rilevanti ai fini dell'applicazione dell'articolo 18, eccetera), a meno che non ci sia una regola espressa che dice il contrario.

I benefici del lavoratore

Anche il lavoratore ha dei benefici legati all'utilizzo del contratto. Se l'azienda applica correttamente le regole, infatti, il coinvolgimento in un percorso di apprendistato garantisce, al termine del periodo formativo, l'acquisizione di competenze e di una qualifica che possono essere spese utilmente nel mercato del lavoro (addirittura, se si utilizza l'apprendistato qualificante o quello di alta formazione è possibile conseguire, al termine del periodo formativo, qualifiche formali o completare percorsi di formazione specialistica).

La riforma Fornero non ha inciso su questo quadro, limitandosi ad alcuni specifici interventi. In particolare, la riforma cancella il contratto di inserimento, alza i limiti quantitativi di utilizzo (3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati) e vieta di assumere apprendisti a chi non ne stabilizza, nel triennio precedente, almeno il 30% (quota che sale al 50%, a partire dal 2015).

Formula semplificata

Per quanto riguarda il rapporto

professionalizzante, la forma più diffusa nel mercato (perché abbraccia una platea ampia, i giovani da 18 a 29 anni), il Testo unico ha posto fine all'eccessiva complessità che accompagnava la vecchia normativa, togliendo alle Regioni il potere di regolare la formazione, e concentrandosi sui contratti collettivi il compito di definire le modalità di svolgimento della formazione professionale. Con questo meccanismo, le Regioni non agiscono più come un secondo (e inutile) legislatore, ma devono preoccuparsi di organizzare la formazione, per quelle imprese che ritengono di avvalersene. Invece, i contratti collettivi stabiliscono cosa serve per acquisire una qualifica contrattuale, e danno alle imprese la possibilità di erogarla direttamente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUMERI

541.874

La platea

È il numero di apprendisti censiti dall'Inps nel 2010. Rappresentano il 15% degli occupati nella fascia d'età tra i 15 e i 29 anni. Nel biennio 2009-2010 si è registrato un calo complessivo dei contratti d'apprendistato pari al 17% (circa 100 mila rapporti), con punte più alte per il segmento dei minorenni specie se occupati nelle aziende artigiane.

2,3 miliardi

La spesa

Atanto è ammontata la spesa annua per l'apprendistato. Oltre il 90% di tale esborso serve a coprire le sottocontribuzioni di imprese e apprendisti. Il resto è speso per la formazione.



Sotto la lente

CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO



- La durata del contratto è a tempo indeterminato, ma al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro può recedere dal rapporto senza dare una motivazione
- Nel corso del periodo iniziale, deve essere erogata una formazione all'apprendista, che varia secondo la

- tipologia utilizzata, per un periodo massimo di 3 anni
- In caso di mancato recesso, il rapporto prosegue come un contratto di lavoro subordinato ordinario
 - L'aliquota contributiva applicabile all'apprendista ammonta al 10% della retribuzione imponibile (0%, per le

- imprese fino a 9 dipendenti)
- Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO



01 | APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE
Minori che hanno compiuto 15 anni

02 | APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

03 | APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni che alternano al lavoro attività aventi le seguenti finalità:

- ricerca
- conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore
- conseguimento di titoli di studio

- universitari e della alta formazione
- dottorati di ricerca
 - specializzazione tecnica superiore
 - percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori
 - praticantato presso gli studi professionali

REGIME SANZIONATORIO



01 | MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE PER COLPA ESCLUSIVA DEL DATORE DI LAVORO

- Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato

• Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario

02 | VIOLAZIONE DELLE NORME COLLETTIVE CHE DISCIPLINANO LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA

FORMAZIONE

- Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione
- In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro

CASI PARTICOLARI

1 | AZIENDE FINO A 9 ADDETTI

Esonero totale alle microimprese

Le piccole imprese che assumono apprendisti godono di un regime contributivo ancora più favorevole di quello, già vantaggioso, applicabile ai datori di lavoro maggiori. Questo regime di vantaggio si concretizza nella cancellazione totale dei contributi dovuti dai datori di lavoro per i contratti di apprendistato fino al 31 dicembre 2016. Lo sconto si applica solo ai datori di lavoro che impiegano un numero di lavoratori non superiore alle 9 unità (quindi, da 10 in poi si applica il regime ordinario). Inoltre, l'azzeramento totale dei contributi si applica solo per i periodi contributivi maturati durante i primi 3 anni di contratto; pertanto, se il contratto supera i 36 mesi

(ipotesi che può verificarsi in alcuni casi specifici, come quello dell'utilizzo per professionalità artigiane), nei periodi successivi si applica l'aliquota agevolata ordinaria (10%), fino alla scadenza del periodo formativo.

Dal 1° gennaio 2013, per effetto della legge 92/2012, la contribuzione per chi assume apprendisti subirà delle modifiche. In particolare, a partire dal nuovo anno anche gli apprendisti potranno beneficiare dell'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego), e le imprese dovranno contribuire al relativo finanziamento, mediante un'apposita aliquota di finanziamento pari all'1,61% della retribuzione.

Da ultimo, le piccole imprese hanno un regime particolare anche per quanto riguarda il numero di apprendisti che possono essere assunti. La regola generale introdotta dalla riforma del lavoro prevede che ciascuna impresa possa assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati; per le imprese che non superano le 9 unità, il limite viene fissato a una soglia inferiore (un apprendista per ciascun lavoratore qualificato). Le piccole aziende non sono invece tenute ad applicare la clausola di stabilizzazione, che subordina la possibilità di assumere apprendisti al mantenimento in servizio, nel triennio precedente, di almeno il 30% dei dipendenti (50%, a partire dal 2015). È tuttavia fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di introdurre anche per le aziende di dimensioni ridotte un impegno alla stabilizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2 | GLI ILLECITI

Sanzioni a chi non fa formazione

Il riconoscimento degli incentivi alle imprese che utilizzano il contratto di apprendistato costituisce un investimento che il legislatore opera sulla capacità del contratto di accrescere, mediante un effettivo addestramento professionale, le capacità tecniche e professionali degli apprendisti. Per evitare che questo investimento sia vanificato da comportamenti elusivi dell'obbligo di impartire o far impartire la formazione, ci sono specifiche sanzioni per il datore di lavoro inadempiente, che è tenuto a pagare la differenza tra la contribuzione previdenziale versata e quella dovuta con riferimento al livello di

inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del contratto, maggiorata del 100 per cento.

La restituzione degli sgravi non è l'unica sanzione possibile. Prevista anche una sanzione amministrativa specifica per ogni violazione delle norme dei contratti collettivi che danno attuazione ad alcuni obblighi particolari (forma scritta del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, sottoinquadramento, eccetera).

Per ciascuna violazione delle norme collettive che regolano questi aspetti, la legge prevede la sanzione pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva si va da 300 a 1.500 euro. Questa

sanzione non si cumula con quella prevista per l'inadempimento formativo; se gli illeciti sono concomitanti, la sanzione per la mancata formazione «assorbe», essendo più grave, quelle minori.

Il datore di lavoro che non eroga la formazione incorre anche in un'altra sanzione, non menzionata espressamente dal Testo unico ma ricavabile dai principi generali civilistici. L'articolo 1428 del Codice civile dispone la nullità del contratto, la mancanza di un elemento essenziale, e la conseguente - eventuale - conversione dello stesso in un diverso contratto del quale contenga i requisiti di forma e sostanza. In virtù di questi principi, il contratto di apprendistato può essere trasformato dal giudice in un contratto a tempo indeterminato, se il rapporto in concreto si sia svolto con le caratteristiche tipiche di questa fattispecie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Aiuti già in vigore

L'azienda deve verificare l'effettiva disoccupazione

Con un'attività lo status decade a prescindere dal reddito

■ I vincoli introdotti dalla riforma del lavoro toccano anche le agevolazioni «consolidate» come quelle riguardanti l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Lo scorso 12 dicembre è anche intervenuta la circolare Inps n. 137 a chiarire queste fattispecie. Per quanto riguarda il bonus previsto dalla legge 407/90 (riduzione del 50% dei contributi assistenziali e previdenziali per 36 mesi; 100% per artigiani e imprese del Sud), lo stesso non è più impedito da qualunque genere di licenziamento ma solo nelle ipotesi di licenziamenti intimati «per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale».

Sul punto la circolare 137 ha spiegato che la «sostituzione» dei lavoratori licenziati ricorre quando si assume un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i licenziati hanno diritto di precedenza alla riassunzione. L'allentamento dei criteri applicativi deve appunto fare i conti con la condizione generale secondo la quale l'assunzione non deve essere avvenuta in violazione del diritto di precedenza, sebbene l'incentivo spetti se viene preventivamente offerto il lavoro ai licenziati e questi rifiutano. L'unica esclusione riguarda le assunzioni agevolate dei disabili ai sensi della legge 68/99.

Di particolare rilevanza è invece l'interpretazione estensiva data dall'Inps, quando consente la fruizione degli sgravi di cui all'articolo 8, comma 9, della legge 407 anche in caso di trasformazione a tempo indeter-

minato di un precedente rapporto a termine, purché il lavoratore abbia conservato l'anzianità di disoccupazione di 24 mesi alla data di trasformazione.

In attesa che l'istituto aggiorni la modulistica, il datore di lavoro, per avere le agevolazioni, dovrà comunicare la trasformazione tramite le funzionalità web del Cassetto previdenziale, trasmettendo l'auto-certificazione dell'anzianità di disoccupazione.

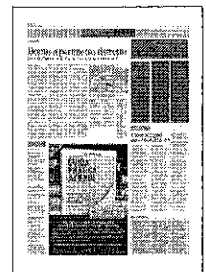
In questo caso occorre precisare che la riforma del lavoro ha apportato una notevole modifica ai principi del Dlgs 181/2000 sui requisiti per il mantenimento dello status di disoccupato: infatti, dal 18 luglio scorso, lo svolgimento di attività lavorativa, a prescindere dal reddito conseguito, non consente più al lavoratore di conservare il suo stato di «disoccupazione».

Per questi motivi è opportuno che i datori di lavoro interessati si accertino che il lavoratore in questione abbia 24 mesi di anzianità come disoccupato, necessari per godere dell'incentivo. Infatti le sedi Inps, al fine di verificare la spettanza degli incentivi connessi allo stato e alla durata della disoccupazione, si atterranno agli accertamenti dei centri per l'impiego.

Anche le assunzioni incentivate (e le trasformazioni a tempo indeterminato) dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità dovranno conformarsi alle condizioni generali di fruizione, fino alla loro sopravvivenza al 31 dicembre 2016 e prima della definitiva abrogazione.

Va, infine, ricordato che la possibilità di ottenere gli incentivi per la riassunzione, la proroga o la trasformazione dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale da imprese con meno di 15 dipendenti cesserà al 31 dicembre 2012, salvo eventuali proroghe legislative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I benefici Irap

Premio per l'«upgrade» a tempo indeterminato

In caso di conferma, deduzioni fino a 10.600 euro l'anno

PAGINA A CURA DI
Amedeo Sacrestano

■ **Benefici fiscali per i datori di lavoro** che mantengono in vita rapporti di lavoro dipendente con contratto a tempo indeterminato: gli "sconti" si traducono in deduzioni dalla base imponibile Irap, secondo le regole stabilite dall'articolo 11 del decreto legge 446/97 (cosiddetta "riduzione del cuneo fiscale"). Qui si legge che imprese e professionisti (con esclusione di alcune categorie di soggetti) detraggono un importo pari a 4.600 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta, aumentato a 10.600 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni.

Questi importi sono aumentati, rispettivamente, a 9.200 euro e 15.200 euro se le stesse fattispecie si verificano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, facendo attenzione in questo caso al limite, imposto dalla legge stessa, di fruizione di questo "extra bonus" seguendo la regola del cosiddetto "de minimis", di cui al regolamento europeo n. 69/2001.

Sempre la stessa norma consente anche la deducibilità delle spese relative agli apprendisti, ai disabili, e al personale assunto con contratti di formazione e lavoro nonché, in alcuni casi, dei costi sostenuti per il personale addetto alla ricerca e sviluppo.

Nel novero degli incentivi fiscali per le imprese che assumono (e/o che mantengono in organico lavoratori con contratto a tempo indeterminato) rientra anche il credito d'imposta per le assunzioni di profili altamente qualificati, previsto dal decreto crescita (Dl 83/2012, convertito con la legge n. 134/2012). A tutte le imprese (indipendentemente dalla forma giuridica, dalle dimensioni aziendali, dal settore economico in cui operano, nonché dal re-

gime contabile adottato) è concesso un credito d'imposta pari al 35% (con il limite di 200mila euro annui a impresa) del costo sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di particolari categorie di lavoratori. Si tratta di dottori di ricerca e laureati "magistrali" in specifiche discipline tecnico/scientifiche e se impiegati in attività di ricerca e sviluppo.

Il bonus rappresenta un aiuto "netto" (poiché esso non rappresenta mai una componente positiva del reddito fiscale) che va gestito con attenzione, con particolare riguardo agli aspetti della sua rendicontazione (ossia, con riferimento ai documenti probatori in grado di dimostrare specifiche circostanze). Per poter beneficiare di questo aiuto occorrerà aspettare appositi bandi del ministero dello Sviluppo economico, di concerto con quello dell'Economia e delle finanze, dopo i quali sarà possibile presentare le richieste. Di particolare rilevanza la disposizione contenuta nel decreto sviluppo (dl 179/2012, convertito in legge la scorsa settimana) che prevede una corsia preferenziale di accesso a questo bonus da parte delle start-up nonché modalità di fruizione semplificate.

Un notevole volano potrebbe scaturire invece dall'applicazione - per queste assunzioni - del contratto di apprendistato, con riferimento alle start-up innovative: ai vantaggi contributivi e normativi tipici dell'istituto si andrebbe così sommare così il riconoscimento del credito d'imposta del 35%.

È infine appena passata (ma, forse, in qualche caso ancora utilizzabile per il 2012) l'opportunità sempre dei crediti d'imposta, accordati dal "decreto sviluppo 2011" (Dl 70/2011) per coloro che aumentano le forze in organico nelle strutture produttive del Mezzogiorno, dove più abbondanti e più facilmente utilizzabili allo scopo si presentano le risorse europee destinate a finan-

ziare politiche di sviluppo. Grazie all'utilizzo di fondi comunitari il Sud ha potuto beneficiare (e, probabilmente, lo continuerà a fare con nuovi bandi e stanziamenti di risorse) anche quest'anno di significativi e generalizzati incentivi fiscali alle assunzioni, sotto forma di crediti d'imposta da utilizzare in compensazione col modello F24 (si veda, al riguardo, l'articolo in pagina).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI

I beneficiari

Società di persone e di capitali, professionisti, escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti.

I requisiti

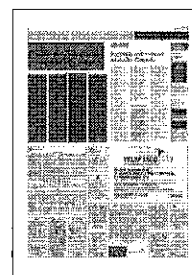
Avere impiegato lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta. Avere impiegato lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, e/o lavoratori di sesso femminile e/o di età inferiore ai 35 anni.

Il meccanismo

Deduzione, dalla base imponibile Irap, di un importo pari a 4.600 euro, su base annua, per ogni lavoratore, aumentato a 9.200 euro, 10.600 euro o 15.200 euro, a seconda dei casi.

La legge di riferimento

Decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 - articolo 11.



BONUS SUD

Regioni in ordine sparso sul credito d'imposta

È stato utilizzato in sordina l'ultimo credito d'imposta per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno. Questo perché la norma istitutiva ne delegava la gestione alle singole Regioni senza necessità di un coordinamento (almeno informativo) tra le stesse. Il risultato è stato che ognuna ha deciso di gestire la "gara telematica" per l'assegnazione del beneficio secondo scadenze diverse e con comunicazioni e procedure proprie, non uniformate né ben evidenziate a livello nazionale. Le risorse disponibili (Abruzzo 4 milioni; Molise un milione; Basilicata 2 milioni; Campania 20 milioni; Calabria 20 milioni; Puglia 10 milioni; Sicilia 65 milioni; Sardegna 20 milioni) dovrebbero, così, essere state tutte assegnate, dato che i bandi si sono tutti già svolti tra questa estate e oggi e ciò nonostante il bonus riguardi assunzioni potenzialmente effettuabili tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013. Il condizionale appare, in ogni caso, preferibile, anche perché le Regioni potrebbero decidere di destinare nuove risorse al beneficio, facendo così "scorrere le graduatorie" o riaprendo addirittura i bandi.

L'aiuto - riprendendo uno schema ormai collaudato - è rivolto alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, a disposizione di tutti i possibili "datori di lavoro" (a esclusione dei soggetti di cui

all'articolo 74 del Tuir e delle persone fisiche che non esercitano attività di impresa o arti o professioni) che ne fanno richiesta per le assunzioni di lavoratori definiti dalla Commissione europea - nel regolamento 800/2008 "svantaggiati" o "molto svantaggiati". Ovviamente, per beneficiare dell'incentivo si deve verificare un "incremento" del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data dell'assunzione. I dipendenti con contratto a tempo parziale, invece, contano in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale.

Il bonus fiscale vale - per i lavoratori "svantaggiati" - il 50% dei costi salariali sostenuti nei dodici mesi successivi all'assunzione. Questi diventano 24 per i lavoratori "particolarmente svantaggiati".

Per accedere al beneficio occorre fare domanda alla Regione nel cui territorio è svolta l'attività per la quale si è verificato l'incremento occupazionale, seguendo - come detto - le procedure e i termini stabiliti dai singoli enti.

L'assegnazione avviene seguendo rigorosamente l'ordine cronologico di presentazione delle domande, fino a esaurimento dello stanziamento dei fondi disponibili. Una volta stilata la graduatoria definitiva, la Regione la deve trasmettere

all'agenzia delle Entrate che seguirà, in fase di utilizzo, l'ordinata e corretta spesa dell'incentivo. Questo, infatti, va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel corso del quale è concesso ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del Dlgs 241/97, a partire dalla data di comunicazione dell'accoglimento dell'istanza ed entro due anni dalla data di assunzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI SVANTAGGIATI

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- over 50
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di dispartà uomo-donna che supera almeno del 25% la dispartà media uomo-donna
- membri di una minoranza
- lavoratore molto svantaggiato: chi è senza lavoro da almeno ventiquattro mesi.

