

## Circolare Lavoro



# ASSUNZIONI AGEVOLATE

03 Marzo 2016

Sempre più consapevoli della forte incidenza che oggi il costo del lavoro ha sul bilancio aziendale, riteniamo utile trasmettervi un breve riepilogo delle agevolazioni in vigore nell'anno 2016 per assunzioni a tempo indeterminato/determinato/stabilizzazioni/disabili.

### IN CASO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 40% DEI CONTRIBUTI INPS (NO INAIL) PER UN PERIODO DI 24 MESI PER TUTTE LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO FATTE NEL CORSO DELL' ANNO 2016 (escluso lavoratori occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro nei 6 mesi precedenti l'assunzione); MAX €. 3.250 ANNUI.

Art. 1, comma 178, Legge Stabilità 2016 (L.208 del 28/12/2015)

RIDUZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI INPS E DEI PREMI INAIL PER 18 MESI IN CASO DI ASSUNZIONE CON INCREMENTO OCCUPAZIONALE DI OVER 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI - DONNE DI QUALSIASI ETA' DISOCCUPATE DA ALMENO 24 MESI - DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI RESIDENTI NEI TERRITORI DEL MEZZOGIORNO.

Art. 4, commi 8-11 L. 92/2012

INCENTIVO PARI AL 50% DELL'INDENNITA' ASPI, MINI-ASPI, NASPI CHE SAREBBE STATA CORRISPOSTA AL LAVORATORE IN CASO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI BENEFICIARI DELL'ASPI

L.99/2013 e D.Lgs. 150/2015

APPLICAZIONE DELL'ALiquOTA INPS DEL 10% PER 18 MESI + INCENTIVO ECONOMICO PARI AL 50% DELL'INDENNITA' DI MOBILITA' CHE SAREBBE STATA CORRISPOSTA AL LAVORATORE IN CASO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITA' EX LEGGE 223/1991

## **IN CASO DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

RIDUZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI INPS E DEI PREMI INAIL PER 12 MESI IN CASO DI ASSUNZIONE DI OVER 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI - DONNE DI QUALSIASI ETA' DISOCCUPATE DA ALMENO 24 MESI - DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI RESIDENTI NEI TERRITORI DEL MEZZOGIORNO.

Art. 4, commi 8-11 L. 92/2012

APPLICAZIONE DELL'ALiquOTA INPS DEL 10% PER 12 MESI IN CASO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITA' EX LEGGE 223/1991

## **IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO**

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 40% DEI CONTRIBUTI INPS (NO INAIL) PER UN PERIODO DI 24 MESI PER TUTTE LE TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO FATTE NEL CORSO DELL' ANNO 2016 (escluso lavoratori occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro nei 6 mesi precedenti l'assunzione); MAX €. 3.250 ANNUI.

Art. 1, comma 178, Legge Stabilità 2016 (L.208 del 28/12/2015)

RIDUZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI INPS E DEI PREMI INAIL PER ULTERIORI 6 MESI IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO CON INCREMENTO OCCUPAZIONALE DI OVER 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI - DONNE DI QUALSIASI ETA' DISOCCUPATE DA ALMENO 24 MESI- DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI RESIDENTI NEI TERRITORI DEL MEZZOGIORNO.

Art. 4, commi 8-11 L. 92/2012

INCENTIVO PARI AL 50% DELL'INDENNITA' ASPI, MINI-ASPI, NASPI CHE SAREBBE STATA CORRISPOSTA AL LAVORATORE IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI TITOLARI DELL'INDENNITA' ASPI E SOSPESA IN CONSEGUENZA DELLA LORO OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO

L.99/2013 e D.Lgs. 150/2015

APPLICAZIONE DELL'ALiquOTA INPS DEL 10% PER ULTERIORI 12 MESI IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI IN MOBILITA' EX LEGGE 223/1991

## IN CASO DI ASSUNZIONE DI DISABILI

INCENTIVO PARI AL 70% DELLA RETRIBUZIONE PER UN MASSIMO DI 36 MESI PER LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO CHE ABBIANO UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA SUPERIORE AL 79 PER CENTO.

INCENTIVO PARI AL 35% PER CENTO DELLA RETRIBUZIONE PER UN MASSIMO DI 36 MESI PER LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO CHE ABBIANO UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA COMPRESA TRA IL 67 E IL 79 PER CENTO.

INCENTIVO PARI AL 70% DELLA RETRIBUZIONE PER UN MASSIMO DI 60 MESI PER LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO CON DISABILITA' INTELLETTIVA E PSICHICA CHE COMPORTI UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA SUPERIORE AL 45 PER CENTO.

INCENTIVO PARI AL 70% DELLA RETRIBUZIONE PER LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO DI DURATA NON INFERIORE A DODICI MESI CON DISABILITA' INTELLETTIVA E PSICHICA CHE COMPORTI UNA RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA SUPERIORE AL 45 PER CENTO.

## IN CASO DI SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITA'

SGRAVIO CONTRIBUTIVO DEL 50% PER UN MASSIMO DI 12 MESI CONCESSO ALLE IMPRESE CON MENO DI 20 DIPENDENTI CHE ASSUMONO A TEMPO DETERMINATO ANCHE PART-TIME PER SOSTITUIRE LAVORATRICI IN CONGEDO DI MATERNITA'.

## IN CASO DI ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

QUALSIASI FORMA DI CONTRATTO DI APPRENDISTATO GODE DI AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE (aliquota ridotta al 10%)

Finalità del contratto di apprendistato è quello di agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro aumentandone le competenze attraverso la formazione, pertanto se nello svolgimento del rapporto di lavoro viene meno questo aspetto, verrà ravvisato un **inadempimento formativo**.

Dunque, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui il datore di lavoro sia l'esclusivo responsabile sia per la mancata erogazione della formazione interna sia per l'impedimento a partecipare a corsi esterni previsti dalla regolamentazione regionale, causando

il **mancato raggiungimento dell'obiettivo formativo**, il datore è *"tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione"*.

Per i contratti di apprendistato stipulati tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove è concesso uno sgravio contributivo del 100% nei primi tre anni di contratto.

E' consentito l'inquadramento dell'apprendista in una posizione retributiva inferiore fino a due livelli rispetto a quella prevista per la mansione.

A questi vantaggi previsti dalla legge, si possono aggiungere ulteriori incentivi di natura economica, previsti da bandi specifici.

## **REGOLE GENERALI IN MATERIA DI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE**

Il D.Lgs. 150/2015, in continuità con la normativa previgente, conferma una serie di principi generali al fine di assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi all'assunzione.

L'art. 31 prevede che:

- gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine;

- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure effettuate presso una diversa unità produttiva;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Ricordiamo, inoltre, che ogni azienda per fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento è tenuta a rispettare due importanti presupposti:

- **Deve rispettare la normativa sul lavoro e gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;**
- **Deve essere in regola sotto il profilo degli obblighi di regolarità contributiva.**

La regolarità contributiva, provata dal DURC mensile, sussiste quando ricorrono le seguenti condizioni:

- regolarità degli adempimenti mensili;
- corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- inesistenza di inadempienze in atto;
- rateazione del debito contributivo approvata dall'istituto interessato;
- sospensione dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative (es. calamità naturali);
- richiesta di compensare il debito contributivo con un credito documentato.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) territorialmente competente un' autocertificazione che attesti l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine a violazioni in materia di lavoro.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.