



**STUDIO PIRINU**  
Consulenti del Lavoro

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [info@studiopirinu.it](mailto:info@studiopirinu.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

*Ai Sig.ri Clienti dello Studio*

*Circolare n. 01 del 08/01/2019*

**OGGETTO: Le Assunzioni Agevolate per l'anno 2019 fra nuovi e vecchi strumenti deflattivi del costo del lavoro.**

Variegato appare il quadro delle agevolazioni utili a ridurre il costo del lavoro a favore di quei datori che assumono nell'anno in corso. Alcune di queste misure sono state introdotte con l'ultima Legge di Bilancio (n. 145 del 30/12/2018).

È bene ricordare che l'applicazione dei benefici normativi e contributivi è condizionata al possesso del DURC (regolarità contributi INPS, premi INAIL e Casse Edili), al rispetto dei CCNL e delle regole in materia di Sicurezza sul Lavoro, nonché, di quelle afferenti la normativa "giuslavorista" in genere (art. 1, commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006). Devono essere rispettati inoltre i principi in materia di "diritto di precedenza" e quelli sulla impossibilità di applicare agevolazioni se l'assunzione discende da un obbligo "legale" o "contrattuale", oppure, se l'assunzione è effettuata presso unità produttive ove sono in corso procedure di Cassa Integrazione. Non è possibile altresì accedere alle agevolazioni se il lavoratore è stato licenziato nei sei mesi precedenti da azienda dello stesso "gruppo". Particolari limitazioni sono previste se viene inviato in ritardo il modello UNILAV o non vengono rispettate, ove previste, le direttive in materia di interventi "de minimis" e/o incremento occupazionale netto (art. 31 dlgs 81/2015).

Naturalmente ogni singola agevolazione ha le sue peculiarità (età del lavoratore, condizione di disoccupazione, precedenti lavorativi etc.).

**Di seguito le novità per il 2019.**

**AGEVOLAZIONI IRPEF/IRES PER CHI INVESTE IN NUOVA OCCUPAZIONE (Art.1, commi 28-34, Legge di Bilancio 2019, n.145 del 30/12/2018).**

Stabilisce la riduzione di 9 punti percentuali dell'IRPEF o IRES sugli utili accantonati a riserva, nei limiti della somma dei nuovi investimenti e del costo del personale assunto a tempo indeterminato o a termine che risulta incrementale rispetto all'organico al 30 Settembre 2018. Stando alla relazione tecnica che accompagna il provvedimento il beneficio verrà commisurato sui nuovi assunti nell'anno 2019 e per l'effetto i vantaggi per i datori di lavoro inizieranno a vedersi dal 2020.

**PROROGA INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO (Art. 1, comma 247, Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018).**

Conferma anche per le assunzioni degli anni 2019 e 2020 dell'esonero contributivo totale per la quota a carico dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato (o trasformano a tempo indeterminato contratti a termine) giovani under 35 o over 35 (in questo caso se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi). La misura dello sgravio è totale (escluso premi INAIL) per un anno dalla data di assunzione che deve avvenire nelle Regioni del Meridione e fra queste la Sardegna.

## **ASSUNZIONE LAUREATI CON 110 E LODE (ART. 1, commi 706 - 717, Legge di Bilancio 2019, n. 145 del 30/12/2018).**

Bonus a favore dei datori di lavoro che assumono nel 2019 a tempo indeterminato (o trasformeranno a tempo indeterminato contratti a termine) laureati con 110 e lode o Dottori di Ricerca, che abbiano conseguito “in corso” il titolo nel periodo corrente dal 01.01.2018 al 30.06.2019. L’agevolazione consiste nello sgravio totale dei contributi (eccetto i premi INAIL) per un anno dalla data di assunzione e nel limite di 8.000 euro l’anno. L’eventuale licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo del giovane laureato (o di altri dipendenti con stesse mansioni) effettuato nei 24 mesi dalla data di assunzione, determina la restituzione del beneficio goduto.

## **INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI UNDER 35 (Art. 1 bis, D.L. 87/2018, convertito nella Legge 92/2018, “c.d. Decreto Dignità”).**

Sono volti ad incentivare l’assunzione, negli anni 2019 e 2020, di lavoratori “under 35” che non abbiano mai in passato avuto rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato. Lo sgravio è previsto per un triennio, dalla data di assunzione, nella misura del 50% dei contributi dovuti nel limite di 3.000 euro l’anno (fatta eccezione per i premi INAIL). Non è chiaro se la misura si affianchi all’attuale sgravio strutturale esistente per le assunzioni di “under 30” (art. 1, commi 101 e segg. Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017) o lo sostituisca per le annualità “2019 e 2020”. Un Decreto “concertato” (Ministeri del Lavoro e dell’Economia) dovrà fare chiarezza su quest’ultimo aspetto ed attribuire piena operatività all’esonero.

## **PROROGA INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET (Decreto ANPAL n. 581 del 28 dicembre 2018).**

Anche per il 2019 i datori di lavoro, che assumono giovani in età compresa tra i 16 e i 29 anni (se minori devono aver assolto l’obbligo scolastico) iscritti al programma “Garanzia Giovani”, hanno diritto ad un incentivo pari allo sgravio totale dei contributi INPS a loro carico per un importo massimo di 8.060 euro (escluso premi INAIL) per un anno dalla data di assunzione. I giovani interessati sono coloro i quali non studiano non lavorano o non seguono corsi professionali. L’assunzione è ammessa in tutto il territorio nazionale (esclusa la Provincia di Bolzano) e deve essere a tempo indeterminato anche part-time. È compreso nella misura anche “l’apprendistato professionalizzante”.

## **Di seguito le principali misure in essere, diverse dalle “novità per il 2019”.**

- Esonero triennale strutturale del 50% dei contributi per gli “under 30” che non abbiano mai lavorato con contratto a tempo indeterminato (Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017, art. 1, commi da 100 a 107);
- Incentivo assunzione lavoratori in percezione di NASPI. È previsto un beneficio economico per i datori di lavoro consistente nel 20% dell’indennità residua spettante al lavoratore (art. 2, comma 10 bis, Legge 92/2012);
- Incentivo assunzione lavoratori/lavoratrici “Over 50” disoccupati/e da almeno un anno. Sgravi del 50% dei contributi sino a 18 mesi dalla data di assunzione (art.4, commi da 8 a 11, Legge 92/2012);
- Incentivo assunzione donne prive di impiego in aree svantaggiate. Sgravi del 50% dei contributi sino a 24 mesi dalla data di assunzione (art. 4, commi da 8 a 11, Legge 92/2012);
- Incentivi per assunzione a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in CIGS. Sgravio consistente nel pagamento dei contributi nella misura prevista per gli apprendisti per un anno dalla data di assunzione (art. 4, comma 3, Legge 236/93);
- Incentivi per assunzione di lavoratori in sostituzione di lavoratrici assenti per congedo di maternità. Sgravi del 50% dei contributi dovuti per la durata del congedo (art. 4, D.lgs 151/2001);
- Apprendistato Professionalizzante, anche senza limiti di età per i soggetti in percezione di NASPI o Indennità di Mobilità. Sgravi pressoché totali di Contributi INPS e Premi INAIL sino a sei anni dalla data di assunzione (artt. da 41 a 47 D.lgs. 81/2015).

## Le misure del progetto “LAVORAS”.

### **PROGETTO “LAVORAS” Regione Autonoma della Sardegna.**

Con la delibera n. 53/2 del 29 ottobre 2018 gli incentivi occupazionali “LavoRAS” (cfr. nostra newsletter n. 7 del 10.08.2018) sono stati potenziati in maniera significativa. Sono state apportate inoltre importanti semplificazioni procedurali.

Sono validi per le **assunzioni effettuate dal 1° maggio 2018 fino al 30 giugno 2019**, a tempo indeterminato o a tempo determinato per almeno 12 mesi. Riguardano un’ampia platea di **destinatari di tutte le fasce di età: dagli under 35 agli over 55**.

Possono presentare la domanda i datori di lavoro che abbiano almeno una sede operativa in Sardegna. Le agevolazioni possono arrivare a coprire sino al 50% dei costi sostenuti per i primi 12 mesi di assunzione. A breve saranno pubblicati i bandi.

Il quadro sopra delineato rappresenta evidentemente una sintesi delle principali misure in atto. Va da se che ogni singolo strumento va approfondito e la sua effettiva applicazione deve essere valutata attentamente sulla base delle disposizioni applicabili e delle singole esigenze aziendali.

Abbiamo voluto in realtà fornirvi una sorta di “vademecum” di pronta consultazione in merito al quale, come di consueto, ci confermiamo a Vostra disposizione per ogni e qualunque chiarimento dovesse rendersi necessario.

L’occasione è sempre gradita per salutarvi cordialmente.

  
DOTT. GIUSEPPE PIRINU