



Ordine Consulenti del Lavoro Consiglio Provinciale di Sassari

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI



Gli strumenti per affrontare il lavoro che cambia

TEATRO del CARMINE
Tempio Pausania
Venerdì 29 Aprile 2016 - Ore 15:00 / 19:00

RELATORE: *DOTT. GIUSEPPE PIRINU*

Ordine Consulenti del Lavoro di Sassari

I PRINCIPALI STRUMENTI PER AGEVOLARE LE ASSUNZIONI

ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI STABILITÀ 2016 (LEGGE 208/2015)

GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLE DONNE E DEGLI OVER 50

IL BONUS GIOVANI GENITORI

**GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ
INDENNIZZATA**

GLI INCENTIVI PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

GLI INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN NASPI

**GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE IN ESECUZIONE DI PENA O MISURE
DI SICUREZZA**



PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI (art. 31 D.lgs 150/2015)

Gli incentivi non spettano se il Datore di Lavoro:

- a) Assume un soggetto già in passato dipendente dello stesso datore di lavoro in relazione al quale esiste un diritto di precedenza (salvo assunzione per diverse mansioni);**
- b) Viola il diritto di precedenza, stabilito dalla Legge o dal C.C.N.L., assumendo un lavoratore in luogo di un altro titolare del predetto diritto (salvo assunzione per diverse mansioni);**
- c) Ha in atto sospensioni per crisi e/o riorganizzazione industriale (CIGO, CIGS, CIGD, etc.), salvo l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso rispetto a quelli sospesi;**
- d) Assume un lavoratore licenziato nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che al momento del licenziamento presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume;**

PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI (art. 31 D.lgs 150/2015)

Gli incentivi non spettano se il Datore di Lavoro:

- e) Non rispetti il criterio di calcolo mensile, laddove la norma richieda un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, consistente nel raffronto fra i lavoratori in forze alla fine del mese di riferimento con quelli occupati mediamente nei dodici mesi precedenti, **avendo riguardo della nozione di “impresa unica” secondo quanto previsto dalla norma Comunitaria**. Esclusi da base occupazionale cessati dal rapporto per dimissioni, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria orario lavoro, licenziamento per giusta causa;
- f) Invia in ritardo le comunicazioni di instaurazione rapporto di lavoro (per il periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione).

CONDIZIONI LEGITTIMANTI

CRITERI ART. 1, COMMI 1175 e 1176, LEGGE 296/2006

Gli incentivi non spettano se il Datore di Lavoro:

- a) Non rispetta le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (DURC interno, obblighi sicurezza);
- b) Non rispetta la normativa in materia di lavoro in genere **(no sgravi se c'è MAXISANZIONE)**;
- c) Non rispetta i C.C.N.L. (anche parte obbligatoria) e gli accordi Regionali, Provinciali, Territoriali e aziendali (sottoscritti da sindacati maggiormente rappresentativi);
- d) Mancato rispetto **Regola "De Minimis"** (ove prevista).

1 **ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI STABILITÀ 2016** (Legge n. 208/2015, Art. 1, Commi da 178 a 181)

Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato (anche part-time) effettuate nell'anno 2016

Sgravio biennale dei contributi a carico del datore di lavoro (triennale Legge 190/2014 per assunti nel 2015)

Esclusi premi INAIL

Misura del 40% contributi c/datore lavoro (100% legge 190/2014 per assunti nel 2015)

Durata: 24 mesi dall'assunzione (36 mesi legge 190/2014 per assunti nel 2015)

Limite annuo di importo € 3.250,00 (€ 8.060,00 legge 190/2014 per assunti nel 2015)

Il beneficio, come in passato, non è riconosciuto:

Per i contratti di Apprendistato, per quelli di Lavoro Domestico e di lavoro intermittente

Per le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro

Per i lavoratori con i quali il datore di lavoro (comprese società controllate e collegate ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile), abbia avuto già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti all'entrata in vigore delle norma (01.10.15 – 31.12.15)

Lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo 2016 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, è precluso se il datore di lavoro assume il medesimo lavoratore a distanza di tempo, con riferimento al quale aveva già usufruito di un esonero.

Al contrario, l'esonero può essere legittimamente utilizzato qualora l'assunzione riguardi un lavoratore che ha già consentito di fruire dell'esonero ad un diverso datore di lavoro.

È quanto chiarisce la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro con parere n. 2 del 18 aprile 2016, sulla base delle indicazioni fornite sul tema dall'INPS:

- ✓ Con Circolare N. 17/2015: "il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro che assume";
- ✓ Con Circolare N. 57/2016: "il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto per il quale il datore di lavoro ha già goduto della medesima agevolazione";
- ✓ Con nota esplicativa della Direzione Generale Entrate dell'INPS, pervenuta al Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro in data 15.04.2016, in risposta ad apposito quesito.

ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI STABILITÀ 2016 **(Legge n. 208/2015, Art. 1, Commi da 178 a 181)**

- L'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da Legge o da Contratto Collettivo di Lavoro.
- A riguardo la Circolare INPS n. 17/2015 fa un esempio preciso (consente l'utilizzo dell'esonero in caso di assunzione di un lavoratore licenziato nei 12 mesi precedenti, alla fine di un contratto a termine superiore ai sei, dallo stesso datore di lavoro che assume).
- Si parte dal presupposto fondamentale della norma "*promuovere occupazione stabile*".
- In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la Legge di Stabilità 2016 reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali dettati dall'art. 4, comma 12, della Legge 92/2012 (sostituito con l'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015).
- Viene rispettato pertanto il principio di specialità e quello cronologico di prevalenza della norma successiva su quella precedente.

Nell'esonero contributivo **non** si rinvengono criteri di selettività atti a favorire talune imprese, settori produttivi o aree geografiche.

Pertanto l'intervento:

- Non configura Aiuto di stato;
- Non è inquadrabile nella disciplina degli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse Statali;
- Non deve sottostare al regime "*de minimis*" (tetto di 200.000 euro di aiuti concessi nell'arco di un triennio).

La misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzione delle aliquote contributive.

È cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- Incentivo per assunzione di lavoratori disabili;
- Incentivo per l'assunzione di giovani genitori;
- Incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI;
- Incentivo inerente al programma "Garanzia Giovani";
- Incentivo economico per le assunzioni di soggetti in mobilità.

SETTORE AGRICOLO

Stesse regole previste per gli altri settori;

Sono esclusi:

- I lavoratori assunti a tempo determinato nel 2015 per un numero di giornate non inferiori alle 250;
- I lavoratori che nell'anno 2015 erano assunti a tempo indeterminato.



- **LIMITI DI SPESA INFERIORI**



- **OBBLIGO DI RICHIESTA TELEMATICA NEL PORTALE DELL'INPS**

FRENA IL RICORSO AI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Primi due mesi del 2016 riduzione delle assunzioni/stabilizzazioni del 74% rispetto ai primi due mesi del 2015.

Le assunzioni/stabilizzazioni dei primi due mesi del 2016 sono addirittura inferiori rispetto a quelle dei primi due mesi del 2014 quando non esisteva l'esonero contributivo.

L'osservatorio sul precariato, aggiornato a Febbraio 2016, diffuso dall'INPS conferma:

- ✓ Rallentamento dei contratti a tempo indeterminato dovuto dalla riduzione ad inizio anno corrente dello sgravio a vantaggio dei datori di lavoro (sceso da un massimo di 8.060 euro in tre anni per le assunzioni del 2015 a 3.250 euro in due anni per le assunzioni del 2016);
- ✓ Bassa crescita economica rilevata dai dati ISTAT.

- Possono essere assunti con contratto di Apprendistato giovani di età compresa tra i 15 e i 30 anni non compiuti;
- Tutti i datori di lavoro (imprese e non) possono assumere con contratto di apprendistato;
- Il contratto dura da tre a cinque anni secondo i settori.

BENEFICI RETRIBUTIVI

Sottoinquadramento del lavoratore fino a due livelli rispetto alla qualifica da conseguire.

In alternativa, percentualizzazione della retribuzione prevista nel contratto per i lavoratori specializzati.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

Datori di lavoro fino a 9 dipendenti: sgravio contributivo del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per i primi tre anni (assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016), 10% carico datore di lavoro per quelli successivi al terzo.

Datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti: contribuzione pari al 10% a carico del datore di lavoro per ogni anno.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'agevolazione viene riconosciuta per ulteriori 12 mesi;

Da settembre 2015 si aggiunge contributo per il finanziamento della Cassa Integrazione (da 1,70% a 4,70%) per settori Industria Edili e lapidei;

BENEFICI ASSICURATIVI

- Soggetti alle prestazioni dell'INAIL quantunque non paghino il premio.

BENEFICI FISCALI

- Computo limitato ai fini degli studi di settore;
- Vantaggi ai fini della determinazione della base imponibile IRAP.

BENEFICI NORMATIVI

- Non rilevanza ai fini del computo di istituti Legali o Contrattuali.

BENEFICI FINANZIARI

- Contributi a fondo perduto (L.R. 12/2002 – Contributo AMVA Italia Lavoro).

GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLE **DONNE** E DEGLI **OVER 50**

ASSUNZIONE DI:

- a. Lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano disoccupati da oltre 12 mesi;
- b. Lavoratrici residenti in aree svantaggiate o operanti in settori con elevata disparità occupazionale uomo – senza lavoro da oltre sei mesi;
- c. Lavoratrici ovunque residenti ed occupabili in qualunque settore, ma in questo caso senza lavoro da almeno 24 mesi.

I VANTAGGI LEGATI ALL'INSERIMENTO DI QUESTI SOGGETTI CONSISTONO NELLO:

- a) Sgravio del 50% dei contributi Inps e dei premi Inail a carico del datore di lavoro, per un massimo di 12 mesi per assunzione a tempo determinato;
- b) Sgravio del 50% dei contributi Inps e dei premi Inail a carico del datore di lavoro, per un massimo di 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di trasformazione del contratto dopo i primi 12 mesi;

Lo sgravio è concesso solo ove l'assunzione realizzi incremento occupazionale rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente e deve essere mantenuto per ogni mese di vigenza dell'incentivo.



IL BONUS GIOVANI GENITORI

Si tratta di un incentivo per l'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato anche part-time di genitori che:

Siano disoccupati (dopo essere stati cessati da un contratto a termine) o titolari di contratto a termine.

Non abbiano superato i 36 anni di età.

Abbiano figli minori, ancorché non a carico fiscalmente.

Si siano iscritti nella banca dati giovani genitori accedendo ai servizi on line dell'INPS.

Queste condizioni consentono all'istituto di riconoscere al datore di lavoro (previo richiesta telematica da parte dello stesso) l'importo di 5.000 .

Il beneficio è attribuito ad una massimo di cinque lavoratori per azienda ed è cumulabile con l'esonero biennale previsto dalla legge di stabilità 2016.

Sono vigenti le agevolazioni per l'assunzione a tempo indeterminato di dipendenti collocati in Mobilità indennizzata

Benefici per il datore di lavoro

Sgravio contributivo pari a quello previsto per gli apprendisti (aliquota contributiva del 10%), per 18 mesi, a cui si aggiunge il contributo mensile pari alla metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.

Nell'ipotesi di assunzione a tempo determinato di un lavoratore in mobilità, lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti per la durata di 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si acquisisce altresì il diritto all'incentivo economico.

GLI INCENTIVI PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

Alle imprese (escluso i liberi professionisti) con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità:

È concesso uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di dodici mesi

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento

Per beneficiare della riduzione, le aziende interessate devono attestare con autocertificazione che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti siano meno di 20

Il lavoratore può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale, a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito

Sono ancora vigenti le agevolazioni per **l'assunzione a Tempo Pieno ed Indeterminato** di dipendenti collocati in CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, da un'azienda che si trovi in CIGS da almeno 6 mesi

Benefici contributivi

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti (aliquota contributiva del 10%), per **18 mesi**

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

I datori di lavoro che assumano disabili hanno diritto, a domanda, ad un incentivo per un periodo di 36 mesi:

- A. nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda** imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% ;
- B. nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda** imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% ;
- C. nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

Gli incentivi suindicati vengono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.



GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN NASPI

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato i lavoratori percettori della Naspi:

- A. Hanno diritto ad un incentivo consistente nel riconoscimento da parte dell'Inps del 20% dell'indennità mensile residue che sarebbe spettata al lavoratore durante il periodo di disoccupazione (cfr. circolare INPS n. 194/2015);**
- B. L'importo è corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore;**
- C. La somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore.**

L'agevolazione è cumulabile con lo sgravio contributivo biennale previsto dalla legge di Stabilità 2016.

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE IN ESECUZIONE DI PENA O MISURE DI SICUREZZA

Agevolazioni ai datori che assumono, anche a tempo determinato, lavoratori:

- I. detenuti o internati ammessi al lavoro esterno;
- II. semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi.

Gli incentivi:

- I. per il primo caso, un credito d'imposta di 520 euro mensili;
- II. per la seconda ipotesi, un credito d'imposta di 300 euro mensili.

Per entrambe le categorie, poi, i contributi dovuti sono ridotti del 95%

L'agevolazione è valida:

- I. sino a 18 mesi dalla cessazione dello stato detentivo;
- II. sino a 24 mesi, qualora i lavoratori non abbiano beneficiato della semilibertà.



*Grazie per
l'attenzione!*