



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia

(Iscrizione Albo n. 746)

1

Bologna, 27.12.2011

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDI

Circolare informativa

RICERCA: SINTESI DI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE

La legge n.183/2011, c.d. "legge di stabilità", prevede una serie di incentivi finalizzati a favorire la collocazione dei giovani e la ricollazione del personale in esubero; non si tratta di "riforme di grosso spessore" ma di alcune specifiche misure finalizzate a favorire, ad esempio, le assunzioni dei giovani con rapporto di apprendistato presso i datori di lavoro con un organico fino a nove dipendenti ove, il "costo" contributivo per gli stessi è pari a zero per un triennio. Ma anche il D.Lgs. n. 167/2011 (il c.d. Testo Unico dell'apprendistato) è, in un certo senso, portatore di un nuovo incentivo in favore dei lavoratori in mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato, con possibili vantaggi economici e normativi per i datori di lavoro.

Le ultime novità non fanno che confermare una "costante" del nostro ordinamento lavoristico: il panorama degli incentivi alle assunzioni di personale continua ad arricchirsi di nuovi elementi e condizioni in maniera tale che lo stesso, oggi, può essere definito particolarmente nebuloso ed aggrovigliato per scegliere la tipologia, quella più idonea, alla luce delle caratteristiche potenziali del soggetto da assumere in relazione alla situazione aziendale sulla quale va ad incidere l'investimento della risorsa.



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia

(Iscrizione Albo n. 746)

2

Agevolazioni di natura economica, contributiva, fiscale e normativa convivono tra di loro, in un quadro legislativo che postula necessità di una revisione organica della materia, atteso che le situazioni particolari, la gestione della crisi e dell'emergenza, hanno prodotto, anche nell'ultimo periodo, agevolazioni finalizzate al reingresso sul mercato del lavoro di soggetti potenzialmente esclusi o con grosse difficoltà che, tuttavia, non sono entrati immediatamente in vigore per mancanza di provvedimenti amministrativi attuativi giunti a distanza di mesi e quasi al termine dei periodi di vigenza (le disposizioni sono state prorogate di anno in anno e, da ultimo, dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183/2011, fino al 31 dicembre 2012), non essendo divenute strutturali.

Va, peraltro, sottolineato come il c.d. "collegato lavoro" (legge n. 183/2011) dia all'Esecutivo la possibilità di rivedere in *toto* le agevolazioni alle assunzioni, avendo assegnato allo stesso una delega ad intervenire sulla materia da esercitare entro il prossimo 24 novembre 2012.

Irap (incentivo di natura fiscale)

L'art. 22, comma 7, della legge n. 183/2011 prevede un incentivo di natura fiscale che ogni Regione potrebbe attuare a partire dal 2011, strettamente correlato alla contrattazione collettiva territoriale od aziendale finalizzata alla produttività, alla qualità ed al miglioramento del servizio. In conformità al proprio ordinamento ogni Ente potrà disporre la deduzione dalla base imponibile dell'Irap delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato che hanno percepito le somme di produttività legate a tali motivazioni, ben individuate, anche nelle modalità previste dall'art. 26 della legge n. 111/2011. Gli effetti finanziari vanno ad incidere sul bilancio delle Regioni.

La prima riguarda l'ampiezza territoriale, la seconda concerne l'ampiezza della deduzione, ogni Regione si regolerà come crede, infine, la terza si riferisce ai contratti a contenuto formativo come l'apprendistato (in ogni sua forma), le spese sostenute per la formazione continuano, in ogni caso, ad essere escluse dalla base di calcolo.

Dopo appena alcuni giorni dall'entrata in vigore della disposizione, l'Esecutivo è intervenuto nuovamente sulla materia con l'art. 2 del D.l. n. 201/2011 prevedendo agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale *femminile e giovani al di sotto di trentacinque anni di età*.

La norma stabilisce (comma 1) che a far data dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, ogni datore di lavoro possa ammettere in deduzione un importo pari all'Irap, concernente la quota imponibile delle spese del personale dipendente ed assimilato al netto delle deduzioni spettanti.



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia

(Iscrizione Albo n. 746)

Vale la pena di ricordare, sia pure in maniera concisa, che nell'ambito delle deduzioni Irap ai fini del taglio del c.d. "cuneo fiscale" che la deduzione è di una somma pari a 4.600 euro per ogni lavoratore con contratto a tempo indeterminato elevato a 9.200 euro nelle c.d. "Regioni svantaggiate" che sono (Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna). Così come, parimenti, sono oggetto di deduzioni Irap gli importi versati, in ottemperanza alle disposizioni normative, i fondi pensionistici complementari, alle casse ed ai fondi gestiti dalla contrattazione collettiva anche territoriale od aziendale, finalizzate alla erogazione di prestazioni integrative assistenziali e previdenziali.

Il successivo comma 2 prevede alcune ulteriori innovazioni agevolative, intervenendo sullo stesso art. 11, comma 1, lettera a) ed affermando, in via generale che:

- per ogni assunzione a tempo indeterminato di donne o lavoratori "under 35", la deduzione è pari a 10.600 euro (con un aumento pari a 6.000 euro). E' appena il caso di precisare che la dizione usata dal Legislatore "età inferiore a 35 anni" sembra porre il limite massimo al giorno antecedente il compimento dell'età sopra indicata;
- nelle Regioni del Mezzogiorno la deduzione è pari a 15.200 euro (anche qui con un aumento di 6.000 euro rispetto alla base originaria).

Apprendistato (incentivi di natura contributiva)

Ricordo che la legge n. 296/2003 ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale, di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali cui, ovviamente, va sommata quella a carico del giovane, pari al 5,84%, per cui il totale complessivo è pari al 15,84%.

Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari od inferiore a nove l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. Tale disposizione, tuttavia, è destinata a cambiare a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: per chi assumerà apprendisti, a prescindere dalla tipologia prescelta, verrà riconosciuto uno sgravio contributivo totale di durata triennale, a prescindere dalla durata del periodo formativo; ciò significa, ad esempio, che se il prossimo 1° gennaio fosse assunto, in vigore delle vecchie regolazioni che continuano fino al 24 aprile 2012, un giovane con un contratto in cui la durata formativa è quadriennale, il beneficio sarebbe totale per i primi tre anni, salendo all'aliquota del 10% per il quarto anno.



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia

(Iscrizione Albo n. 746)

4

In riferimento alle nove unità (il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata).

Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

In caso di trasformazione del rapporto al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i dodici mesi successivi, in quanto viene confermato dall'art. 7, del D.lgs. n. 167/2011.

L'assunzione dei lavoratori in mobilità con rapporto di apprendistato "gode" di una contribuzione del tutto speciale e diversa dalle altre tipologie e consiste in una aliquota contributiva pari al 10% per un periodo massimo di diciotto mesi, (purché assunto a tempo indeterminato) e presuppone la regolarità del Durc e l'applicazione in azienda dei trattamenti economici e normativi previsti dalla pattuizione di settore, anche di secondo livello od aziendale, se esistenti.

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi (*incentivi di natura contributiva*)

L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede un abbattimento contributivo per trentasei mesi nel caso in cui i datori di lavoro assumano a tempo indeterminato disoccupati da almeno ventiquattro mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo, straordinario da un uguale periodo, le assunzioni non debbono essere dirette a sostituire lavoratori licenziati o sospesi. I lavoratori dimissionari e quelli il cui rapporto si è risolto per la scadenza del termine non rientrano nell'ipotesi suindicata. L'incentivo è soltanto di natura contributiva ed è pari:

- a) al 50% nel centro nord;
- b) al 100% nel Mezzogiorno e in favore delle imprese artigiane, ovunque ubicate.

In caso di assunzione a tempo parziale ma indeterminato il beneficio, rapportato alla prestazione lavorativa, viene riconosciuto, secondo l'orientamento espresso dal Ministero del lavoro nella nota n. 1179 del 4 marzo 1993 e dall'Inps con le circolari n. 25/1991, n. 215/1991 e n. 121/1993, Il Dicastero del lavoro, ha precisato che l'agevolazione è applicabile anche nel caso in cui un datore assuma con contratto a tempo parziale di durata fino a venti ore settimanali allorquando il lavoratore sia in stato di disoccupazione pur se impiegato part-time presso altro datore di lavoro con un rapporto di uguale durata, in quanto il prestatore ha conservato lo stato di disoccupazione in quanto la sua attività non ha prodotto un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (8.000 euro).



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia

(Iscrizione Albo n. 746)

5

L'agevolazione appare riconducibile anche in caso di assunzione di personale disabile; come anche in caso di sospensione del rapporto per astensione dal lavoro a causa della maternità.

L'assunzione deve essere a tempo indeterminato sin dall'inizio, ciò significa che lo sgravio non è riconosciuto nell'ipotesi in cui un contratto a termine venga trasformato.

Contratti di reinserimento (di alcune particolari categorie)

La legge n. 223/1991 prevede un incentivo di natura contributiva, poco usato per le obiettive difficoltà, in favore delle imprese che assumano lavoratori in trattamento speciale di disoccupazione da almeno dodici mesi e che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro o abbiano proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, a meno che le assunzioni non siano per professionalità sostanzialmente diverse. Questi hanno avuto una scarsissima diffusione e se ne parla unicamente perché il nostro ordinamento li prevede.

La contribuzione è ridotta per i primi dodici mesi del 75% se il lavoratore è disoccupato da meno di ventiquattro mesi, se è, invece, disoccupato da un periodo compreso tra i due ed i tre anni, il *bonus* è "godibile" per ventiquattro mesi, che diventano trentasei se il lavoratore è disoccupato da oltre tre anni.

Il datore di lavoro può optare per un altro vantaggio contributivo: l'esonero dall'obbligo delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del 50% della misura del 75% (ossia, nei limiti del 37,5%) per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore a dodici mesi. I benefici sono riconosciuti anche in caso di contratto a tempo indeterminato part-time.

Secondo un vecchio indirizzo espresso dall'Inps, l'incentivo è cumulabile con altri benefici ma non trova applicazione per i premi dovuti all'Inail.

Assunzione di lavoratori con contratto di inserimento

Il contratto di inserimento previsto dal D.Lgs. 276/2003 è un contratto di lavoro diretto a realizzare con un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali l'inserimento o il riensiremento nel mercato del lavoro di alcune categorie, espone di seguito.

- a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi), secondo l'interpretazione comunitaria fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;



CONSULENTE DEL LAVORO

Bagni Onelia
(Iscrizione Albo n. 746)

6

- e) donne di qualsiasi età prive di un impegno regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Le aree di bassa occupabilità, ove trovano applicazione gli incentivi sono previste da un decreto "concertato" tra Lavoro ed Economia che va adottato entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. La legge n. 183/2011, ha modificato la suindicata disposizione, e dovranno fornire chiarimenti amministrativi per esplicitare se il riferimento ad un impiego regolarmente retribuito possa riguardare, al di là della subordinazione, anche rapporti di lavoro a contenuto autonomo e se, ad esempio, una prestazione di lavoro accessorio remunerata attraverso i voucher, o una di "lavoro intermittente" possano essere equiparate "all'impiego non regolarmente retribuito". Andrà anche chiarito se nella dizione normativa, che fa riferimento all'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, possano rientrare anche le donne che in tale arco temporale hanno ricevuto una retribuzione al di sotto dei minimi contrattuali.

I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento sono:

- a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) le associazioni professionali, socio-culturali e quelle sportive;
- d) le fondazioni;
- e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

Distinti saluti.

LO STUDIO

Testi consultati:

- 1) Italia Oggi - Milano Finanza Manovra Monti- serie speciale nr. 24 - anno 21 del 10.12.2011 a cura di Marino Longoni;
- 2) Il Sole 24 Ore - guida normativa - guida pratica - legge di stabilità - ed. 2011;
- 3) Il Sole 24 Ore - guida al Lavoro - apprendistato - guida alle novità del testo unico - a cura di Giampiero Falasca - novembre 2011;
- 4) Ipsoa - Diritto e Pratica del lavoro - a cura di Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena.