

Convegno

11 Luglio 2016



*Diritto del Lavoro*  
*Novità e aggiornamenti*

***“Gli incentivi alle assunzioni”***

*Dott. Simone Sbrillo*

*Studio Associato*

*Barillari Lapolla Cavalleri*

# Incentivi alle assunzioni



- Esonero contributivo biennale (2016)
- Lavoratori in mobilità
- Lavoratori in Cigs
- Lavoratori in Naspi
- Apprendisti
- Donne e over 50
- Disabili

# Esonero contributivo assunzioni a tempo indeterminato



L'esonero contributivo correlato alle assunzioni a tempo indeterminato viene prorogato anche nel 2016, ma la disposizione, contenuta nei commi compresi tra il 178 ed il 181 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 ( Legge di stabilità 2016) ne ha ridotto sia gli importi che la durata.

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono (con eccezione del contratto di apprendistato, del contratto di lavoro domestico, e del lavoro intermittente) agevolate a partire dal 1° gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2016, con un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro pari al **40%**, con esclusione dei premi INAIL e, comunque, nel limite di un tetto massimo di **3.250** euro per ognuno dei due anni successivi alla instaurazione del rapporto.

# Requisiti



## Datori di lavoro



imprenditori e non

**NO** Pubblica amministrazione e datori di lavoro domestici

## Tipologia del rapporto



impiegati, operai, quadri, socio di cooperativa,

somministrazione, ANCHE I DIRIGENTI

**NO** apprendistato, lavoratori domestici e lavoratori intermittenti

- **nei sei mesi precedenti**, i lavoratori assunti risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- **nell'arco dei tre mesi antecedenti**, il lavoratore non deve essere stato in forza presso lo stesso datore di lavoro (o gruppo d'impresa) nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della L. n.208/15 (1° gennaio 2016).

# Condizioni per il diritto all'esonero



- Principi stabiliti dalla legge 92/2012 -

- Rispetto del diritto di precedenza
- L'assenza di sospensioni per Cigs o Cassa in deroga nell'unità produttiva interessata per le stesse mansioni per le quali è in atto la sospensione
- L'inoltro dell'Unilav

# Diritto di precedenza



- **Ex-dipendente licenziato negli ultimi 6 mesi** (art. 15 L. n. 264/1949)  
Diritto di precedenza per nuove assunzioni sia a tempo determinato sia indeterminato, in favore dell'ex dipendente con contratto a tempo indeterminato che sia stato licenziato per giustificato motivo oggettivo per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o per licenziamento collettivo per riduzione di personale; il diritto di precedenza è riferito alle sole assunzioni intervenute entro 6 mesi dal licenziamento.
- **Ex-dipendente a termine per più di 6 mesi** (art. 5 c. 4-quater D.Lgs. n. 368/2001)  
Diritto di precedenza per nuove assunzioni a tempo indeterminato per mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, in favore dell'ex dipendente con contratto a tempo determinato che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi (fatte salve diverse disposizioni contrattuali). Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- **Ex-dipendente a termine impiegato in attività stagionali** (art. 5 c. 4-quinquies D.Lgs. n. 368/2001)  
Diritto di precedenza in favore dell'ex-dipendente assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali per nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

# Condizioni per il diritto all'esonero



- norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria -
- Regolarità contributiva
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

# - IMPORTANTE -



Ricordiamoci che trattasi di **ESONERO NON DI AGEVOLAZIONE**

- Spetta anche se l'assunzione viene effettuata in virtù di un obbligo di legge (es. disabile o rispetto del diritto di precedenza)
- Non deve determinare incremento occupazionale
- Non deve essere rispettata la regola del «de minimis» (trattato istitutivo dell'Unione Europea artt. 87 e 88 e regolamento CE n. 1998/2006)

# Cumulabilità con altri incentivi



L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo **all'assunzione di beneficiari del trattamento Naspi** di cui all'art. 24, del Decreto legislativo n. 150/2015, pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento, (la fruizione dell'incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari del trattamento Naspi è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "*de minimis*" e non spetta qualora l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012;
- b) l'incentivo inerente il "**Programma Garanzia Giovani**", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014, come modificato dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 gennaio 2015, n. 11;
- c) In caso di assunzione di lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità ex art. 6 della legge n. 223/1991**, risulta cumulabile con l'esonero contributivo esclusivamente il contributo pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, che, per la sua natura di incentivo economico, finalizzato all'occupazione di lavoratori in condizioni di particolare svantaggio, non rientra nella nozione di beneficio di natura contributiva, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

# Misura dell'incentivo



L'esonero contributivo del 40% riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL,
- il contributo, ove dovuto, al “fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.” di cui al comma 755 della legge n. 296/2006,
- il contributo, ove dovuto, al fondo di integrazione salariale



Massimale annuo € 3.250,00

Massimale mensile € 3.250,00/ 12 = € 270,83

Massimale giornaliero € 3.250/ 365 = € 8,90

In relazione ai rapporti di lavoro part-time la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base dello specifico orario ridotto di lavoro.

# Assunzione lavoratori in mobilità

- Validità fino al 31/12/2016
- Assunzione (anche p.time) di lavoratori che usufruiscono di mobilità indennizzata.
- Contribuzione agevolata + beneficio economico.
- La contribuzione agevolata ed il beneficio economico sono previsti anche in caso di assunzione di lavoratori in mobilità con un contratto di apprendistato professionalizzante



# Contribuzione agevolata



- Contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%):
  - per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
  - per 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, prorogabili di altri 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato (totale massimo 24 mesi)

# Benefici economici



In caso di rapporto di lavoro con assunzione (o trasformazione) a tempo indeterminato e a tempo pieno il datore di lavoro ha diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un numero di mesi pari a:

- 12 (per lavoratori fino ai 50 anni)
- 24 (per lavoratori oltre i 50 anni)
- 36 (per lavoratori residenti nel mezzogiorno)

# Assunzione di lavoratori in Cigs

- In caso di assunzione di lavoratori in Cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) così come accade per l'assunzione di lavoratori in mobilità sono previsti dei Benefici economici ed una contribuzione agevolata;
- E' necessario che i lavoratori siano in Cigs da almeno 3 mesi e che siano dipendenti di aziende beneficiarie di cigs da almeno 6 mesi.



# Contribuzione agevolata e benefici economici

Contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (**10%**) per 12 mesi.

Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:

- 9 mesi per lavoratori fino ai 50 anni;
- 21 mesi per lavoratori oltre i 50 anni;
- 33 mesi per lavoratori oltre i 50 anni e residenti nel Mezzogiorno o nelle aree con alto tasso di disoccupazione



# Assunzione di lavoratori in Naspi

Secondo l'art 24 del decreto legislativo n. 150/2015 in caso di assunzione di lavoratori in Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) l'incentivo previsto è di tipo economico ed è pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (anzichè il 50% come era previsto in precedenza).



# Assunzione di apprendisti



- Incentivo per le imprese fino a 9 dipendenti:

(è necessario il rispetto del “de minimis” trattato istitutivo dell'Unione Europea artt. 87 e 88 e regolamento CE n. 1998/2006, in quanto si tratta di una agevolazione rispetto a quella ordinaria )

Fino al 31/12/2016 la contribuzione è pari a **zero** per il primo triennio a cui occorre aggiungere il 1,61% fissato dalla legge n.92/2012, anziché quella prevista per il primo triennio pari a 1,5% (+1,61%) , 3% (+1,6.1%) e 10% (+1,61%).

Successivamente la contribuzione a carico del datore è pari al 10% fino alla fine del periodo formativo e in caso di conferma e qualifica del lavoratore la contribuzione del 10% è prorogata per un ulteriore anno.

- Incentivo per le imprese oltre i nove dipendenti:

La contribuzione a carico del datore è pari al 10% fino alla fine del periodo formativo e in caso di conferma e qualifica del lavoratore la contribuzione del 10% è prorogata per un ulteriore anno.

- I contributi Inail sono inclusi nella contribuzione versata all'INPS

# Contributi agevolati per assunzione di donne e over 50

- In caso di assunzione a tempo indeterminato di **donne di qualsiasi età** ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o di lavoratori **over 50** disoccupati da oltre 12 mesi la Legge Fornero ha previsto per le aziende una riduzione del **50%** dei contributi a proprio carico per la durata di 18 mesi ridotti a massimo 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.



# Incentivi assunzione disabili



Dal 1° gennaio 2016 per chi assume, anche senza esservi tenuto, un lavoratore disabile verrà concesso un incentivo pari a:

- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;
- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per assunzioni a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa fra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla VI alla VI categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978;

# Incentivi assunzione disabili



- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato NON inferiori a 12 mesi.
- Contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento delle postazioni lavorative per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% (erogati dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili).

# Incentivi assunzione disabili

Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps mediante conguaglio nelle denunce Uniemens sulla base delle effettive disponibilità delle risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Le domande vengono inoltrate mediante una apposita procedura telematica che provvede anche a confermare la disponibilità delle risorse.

