

Circolare

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

30 Marzo 2015

Le diverse tipologie di assunzioni agevolate

- a) Assunzioni a tempo indeterminato - esonero contributivo triennale
- b) Soggetti disoccupati con età pari o superiore a 50 anni
- c) Donne prive di impiego regolarmente retribuito
- d) Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità l.223/91
- e) Assunzione di lavoratori in CIGS
- f) Incentivo assunzione giovani fino a 29 anni
- g) Lavoratori che fruiscono dell'ASPI
- h) Lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi

a) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ESONERO CONTRIBUTIVO

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. Inoltre il Legislatore ha escluso l'applicazione dell'esonero medesimo laddove, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (1.10.2014-31.12.2014), il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

La misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua.

Il beneficio riguarda le nuove assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione.

b) SOGGETTI DISOCCUPATI CON ETÀ PARI O SUPERIORE A 50 ANNI

La misura agevolativa in oggetto è prevista dall'art. 4 cc.8-11 L.92/2012.

Le assunzioni devono essere effettuate con riguardo a quei lavoratori di età pari o superiore a 50 anni e disoccupati da almeno 12 mesi.

Il beneficio consiste nella riduzione pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

L'assunzione può essere:

- contratto a tempo determinato con diritto all'agevolazione per 12 mesi che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato si prolunga di altri 6 mesi per un totale di 18 mesi;
- contratto a tempo indeterminato ed in tal caso la durata dell'agevolazione è pari a 18 mesi.

c) DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO

La misura agevolativa in oggetto è prevista dall'art. 4 cc.8-11 L.92/2012.

I benefici contributivi sono subordinati all'assunzione di:

- donne di qualsiasi età, prive di impiego da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche svantaggiate (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Basilicata) e in quelle aree dove vi è un tasso di occupazione uomo/donna che supera almeno il 25% del tasso medio nazionale;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti in qualsiasi zona del Paese.

Il beneficio consiste nella riduzione pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

L'assunzione può essere:

- contratto a tempo determinato con diritto all'agevolazione per 12 mesi che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato si prolunga di altri 6 mesi per un totale di 18 mesi;
- contratto a tempo indeterminato ed in tal caso la durata dell'agevolazione è pari a 18 mesi.

d) LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ L.223/91

L'argomento trova disciplina nella legge n.223/91, che nei confronti delle aziende che assumono lavoratori posti in mobilità riconosce particolari agevolazioni contributive ed economiche:

- se l'assunzione avviene con contratto a termine per non più di 12 mesi, anche part-time, i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sono quelli previsti per gli apprendisti;
- se il contratto è a termine e lo stesso viene trasformato a tempo indeterminato prima della scadenza, anche a part-time, i contributi a carico del datore di lavoro sono quelli dovuti per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi ed inoltre, se il rapporto trasformato è a tempo pieno, al datore di lavoro spetta anche il 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore;

- se il contratto è a tempo indeterminato, anche a part-time, i contributi dovuti sono quelli previsti per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi ed inoltre al datore di lavoro spetta, soltanto se il rapporto è a tempo pieno, anche il 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore.

Il comma 4bis della legge n.223/91 precisa che il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità nei sei mesi precedenti da impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Il beneficio non si estende al premio Inail.

e) ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

Le aziende che assumono, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, lavoratori in cigs da almeno tre mesi (anche se non continuativi), dipendenti di società beneficiarie di cigs da almeno sei mesi continuativi, versano una quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% dell'imponibile contributivo per un periodo previsto di dodici mesi.

f) INCENTIVO ASSUNZIONE GIOVANI FINO A 29 ANNI

Il decreto occupazione D.L. 76/2013 convertito in Legge 99/2013 prevede incentivi alle aziende che assumono a tempo indeterminato giovani under 29 anni.

In particolare possono essere assunti con contratto a tempo indeterminato giovani fino a 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- I. siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il decreto del Ministero del Lavoro 20 marzo 2013, considera tale...“chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personal escluso da imposizione“ ;
- II. siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale ;

Le suddette assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate non oltre il 30 giugno 2015.

L'incremento occupazionale suddetto viene calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro.

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento.

Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore assunto. L'incentivo è corrisposto, per un periodo di 12 mesi ed entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato.

g) LAVORATORI CHE FRUISCONO DELL'ASPI

L'art.7 c.5 lettera b del D.L. 76/2013 convertito in Legge 99/2013 riconosce al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASPI (indennità di disoccupazione), per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

h) LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 24 MESI

Le aziende che assumono lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi godono dello sgravio contributivo nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi.

Per le aziende ubicate nel Mezzogiorno, il beneficio consiste nell'esonero totale dei contributi per un periodo di 36 mesi.

Il beneficio si estende anche ai premi INAIL.

REGOLE GENERALI IN MATERIA DI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

La legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) fissa una serie di principi generali al fine di assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi all'assunzione.

L'art. 4, comma 12, 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.

Sulla base di tali principi l'INPS, con la circolare del 12 dicembre 2012, n. 137 illustra le novità introdotte dalla legge e le conseguenze applicative sui più rilevanti incentivi oggi vigenti; in particolare quelli relativi all'assunzione dei lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Esemplificazioni dei diritti di precedenza da rispettare:

- l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;
- l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, ci si riferisce alla previsione secondo la quale il lavoratore, che nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse determinazioni assunte con la contrattazione nazionale o di secondo livello, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal lavoratore entro i dodici mesi successivi, ovviamente riferite alle mansioni già espletate. Va esercitata entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e resta valida per dodici mesi dal giorno di scadenza del contratto a termine. Un discorso del tutto analogo va fatto per i contratti a termine legati ad attività stagionali che il Legislatore ha avuto cura di tenere rigorosamente separati dai precedenti, affermando che il lavoratore ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. La volontà va esternata, come nel caso precedente al datore di lavoro (preferibilmente per iscritto) nei tre mesi successivi ed il diritto (salvo previsione migliorativa prevista dalla pattuizione collettiva) si estingue in un anno;
- art. 59 del D.L.vo n. 151/2001 che tutela la maternità. Si tratta della precedenza per le lavoratrici addette al settore industria o delle lavorazioni stagionali, nel caso di assunzioni in occasione della ripresa dell'attività dopo il periodo di tutela connesso alla nascita del bambino (o dell'adottato, o dell'affidato);
- altri diritti di precedenza presenti che vanno tenuti in considerazione attengono al rapporto con gli affetti da malattie oncologiche o con i soggetti sottoposti a terapie "salva vita";
- costoro, che, per la loro malattia, hanno dovuto trasformare il proprio contratto di lavoro in rapporto a tempo parziale, hanno diritto, migliorando le condizioni di salute, a vederlo "ritrasformato" a tempo pieno (art. 12 -bis D.L.vo n. 61/2000). · Un altro caso (questa volta di precedenza più che di "diritto") è quello che riguarda i lavoratori che abbiano trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a parziale: questi hanno una precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto part-time (art. 12 - ter D.L.vo n. 61/2000);

- un ultimo diritto di precedenza riguarda coloro che, nel proprio contratto individuale part-time, hanno convenuto una possibile trasformazione, a tempo pieno nelle unità produttive comprese nell'ambito comunale (art. 5, comma 2, D.L.vo n. 61/2000);
- l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall' accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

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:

- I. Deve rispettare la normativa sul lavoro e gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;

L'art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 prevede: “per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi, nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Sotto il profilo operativo, nell'ambito della procedura DURC, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 34/2008 ha sottolineato come “ l'integrale rispetto degli accordi e contratti” non può essere oggetto di autocertificazione, in quanto implica complesse valutazioni di ordine tecnico giuridico che potranno essere verificate in sede di vigilanza da parte del personale ispettivo.

- I. Deve essere in regola sotto il profilo degli obblighi di regolarità contributiva.

Successivamente la Finanziaria 2007 (Legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175) ampliando il contesto di riferimento, ha stabilito che i “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento Unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale”.

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.

Per quanto attiene la richiesta DURC, il Ministero del lavoro ha precisato che essa rappresenta una procedura meramente "virtuale", in quanto l'istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso soggetto che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio.

Conseguentemente, l'azienda destinataria del beneficio provvederà ad indicare, secondo le ordinarie procedure (flusso UniEmens o Autoliquidazione Inail), il codice identificativo del beneficio lasciando all'istituto la verifica del requisito della regolarità contributiva ai fini della fruizione dell'agevolazione richiesta.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Direzione Territoriale del Lavoro-DTL territorialmente competente, anche per via telematica, 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.