



edilab CENTRO SPERIMENTALE
DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE
NELL'AREA DELLE COSTRUZIONI

MONOGRAFIA

APPROFONDIMENTI
NORMATIVI PER IL SETTORE
DELLE COSTRUZIONI

INCENTIVI
PER LE
ASSUNZIONI
DI PERSONALE
1—2016

Sommario

<i>Introduzione</i>	Pag. 3
<i>Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato</i>	Pag. 4
<i>Giovani</i>	
Bonus assunzioni	Pag. 8
Contratto di apprendistato	Pag. 9
<i>Donne</i>	Pag. 11
<i>Lavoratori Over 50</i>	Pag. 13
<i>Lavoratori in CIGS</i>	Pag. 15
<i>Lavoratori in Mobilità</i>	
A tempo indeterminato	Pag. 17
A tempo determinato	Pag. 18
Con contratto di apprendistato	Pag. 19
<i>Lavoratori Svantaggiati</i>	
Agevolazioni per l'assunzione di detenuti	Pag. 21
Agevolazioni per l'assunzione di disabili	Pag. 21
<i>Sostituzione lavoratrice in maternità</i>	Pag. 23
<i>Dirigenti</i>	Pag. 24
<i>Lavoro occasionale accessorio</i>	Pag. 25

Introduzione

Le continue innovazioni che negli ultimi anni sono state fatte in materia di agevolazioni in favore dei datori di lavoro che assumono personale, ha, più delle volte, generato confusione in quanto, alle disposizioni della Legislazione nazionale, si aggiungono norme di derivazione regionale e, talvolta provinciale.

Con le schede che seguono, si intende riassumere, in modo non esaustivo, ma solo a beneficio dell'utenza interessata, alcune delle agevolazioni previste dalle leggi nazionali.

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

Si tratta di un incentivo per tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 e confermato, in misura ridotta, dalla Legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016).

Per le assunzioni avvenute nel 2015, l'incentivo consisteva nell'esonero contributivo totale per un periodo massimo di 36 mesi e un importo massimo pari a 8.060 euro annui.

L'agevolazione in vigore nel 2016 ha invece le seguenti caratteristiche:

- riguarda le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016;
- è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, ed inclusi i datori di lavoro agricoli con alcune limitazioni;
- consiste nell'esonero dal pagamento del 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi quelli INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi e un importo massimo pari a 3.250 euro annui;
- non spetta per i lavoratori che nei 6 mesi precedenti sono stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro o che hanno avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge;
- non è cumulabile con altre riduzioni contributive, ma è cumulabile con gli incentivi economici (es. per disabili, giovani, beneficiari di NASPI, ecc.).

Lavoratori a cui si applica l'incentivo:

- Trasformazione da Tempo determinato a Tempo indeterminato;
- Ex collaboratori coordinati e continuativi;
- Ex collaboratori con contratto professionale a partita Iva;
- Lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi, presso lo stesso datore di lavoro con il quale ha acquisito il diritto di precedenza;

- Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro intermittente a Tempo indeterminato;
- Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro a Tempo indeterminato anteriori ai 6 mesi;
- Soci di cooperativa di lavoro (ai sensi della legge n. 142/2001);
- Lavoratori assunti a scopo di somministrazione da parte di Agenzia per il lavoro, ancorché la somministrazione venga resa a tempo determinato;
- Disabili (anche se previsto dall'articolo 3 della legge n. 68/1999);
- Ex associati in partecipazione con apporto di lavoro;
- Soci di impresa o amministratori di società (qualora ciò non sia considerato, dagli organi di vigilanza, un escamotage al solo fine di ricevere l'esonero);
- Ex Lavoratori assunti dall'acquirente o affittuario di azienda o di ramo d'azienda entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990), e che non siano passati alla sue dipendenze;
- Lavoratori con rapporto a tempo parziale e indeterminato, solo se l'assunzione incentivata viene effettuata «in contemporanea» con l'altro rapporto in essere;
- Lavoratore con precedente rapporto di somministrazione presso l'azienda che ora vuole assumerlo direttamente. In questo caso devono trascorrere i 6 mesi di non occupazione stabile e va ridotto l'incentivo dei mesi già utilizzati dall'Agenzia di somministrazione.
- Lavoratore assunto in Italia per poi essere inviato all'estero.

Casi particolari:

- nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;
- nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art.2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- l'incentivo spetta, per il residuo, qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, allorché il passaggio del personale avviene sulla base di una disposizione contenuta in una legge o in un contratto collettivo (comma 181);
- non spetta ex novo per i lavoratori assunti in anni precedenti il 2015 e per i quali non era in

essere l'incentivo.

Lavoratori a cui non si applica l'incentivo:

- Rapporto a tempo determinato;
- Apprendistato;
- Lavoro intermittente (c.d. a chiamata) a tempo indeterminato, sia con che senza indennità di disponibilità;
- Lavoratore autonomo e parasubordinato (es. co.co.co.);
- Lavoratore assunto a tempo indeterminato con una mansione in possesso di un ex lavoratore che ha il diritto di precedenza (v. art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015);
- Lavoratore che nei 6 mesi precedenti sia risultato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- Lavoratore che abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei 6 mesi precedenti;
- Lavoratore che abbia avuto con l'azienda che vuole usufruire dell'esonero contributivo un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della Legge di stabilità (dal 1° ottobre 2015 al 31 dicembre 2015) detto limite riguarda anche le società controllate o collegate dal/al datore di lavoro che assume (art. 2359 c.c.) ed i soggetti "facenti capo" al datore di lavoro che assume (es. assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale);
- Lavoratore per il quale il beneficio relativo all'anno 2015 o 2016 sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che lo riassume;
- Lavoratore con un rapporto a tempo indeterminato e part-time già in essere;
- Lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a tempo indeterminato presso un Paese Estero.

L'esonero contributivo è cumulabile con altri incentivi che assumono natura economica, quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili, l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl;

- l’incentivo inerente il “Programma Garanzia Giovani” (1.500, 3.000, 4.500 o 6.000 euro secondo il profilo del giovane, effettuata dal centro per l’impiego);
- l’incentivo per l’assunzione di giovani lavoratori agricoli (età compresa tra i 18 ed i 35 anni),
- l’incentivo per l’assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni (pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00). La cumulabilità con l’esonero contributivo è ammessa esclusivamente fino al completamento dell’importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro;
- l’incentivo economico per l’assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- la restituzione del contributo addizionale dell’1,40% in caso di trasformazione da tempo determinato ad indeterminato, ovvero in caso di stabilizzazione entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine.

Fonti

- Commi dal 178 al 180 dell’articolo 1, della legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016)
- Ministero del lavoro - interpello n. 30 del 15 dicembre 2015
- Inps - messaggio n. 7264 del 2 dicembre 2015
- Ministero del Lavoro - lettera circolare n. 19069 del 9 novembre 2015
- Ministero del lavoro - interpello n. 25 del 5 novembre 2015
- Inps - circolare n. 178 del 3 novembre 2015
- Inps - messaggio n. 6533 del 23 ottobre 2015
- Ministero del lavoro - lettera circolare n. 9960 del 17 giugno 2015
- Inps - messaggio n. 1144 del 13 febbraio 2015
- Inps - circolare n. 17 del 29 gennaio 2015

Giovani

Bonus assunzione

Lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni che soddisfino uno dei seguenti requisiti alternativi:

- siano lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- non abbiano conseguito un diploma di scuola superiore o professionale;

Per “lavoratori privi di impiego retribuito” si ritiene vadano intesi coloro i quali negli ultimi 6 mesi:

- non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi;
- hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Aziende che assumono (o trasformano), a tempo indeterminato, giovani fino a 29 anni con determinati requisiti, sempreché dette assunzioni/trasformazioni comportino un aumento della base occupazionale in azienda.

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 € per lavoratore.

L'incentivo spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare per ogni regione o provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze (Circolare INPS 131/2013 modulo on line “3-2013”).

Durata

La durata della fruizione del beneficio varia a seconda che si tratti di:

- assunzioni a tempo indeterminato, per le quali è prevista una fruizione del beneficio pari a 18 mesi;
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti già in essere, per le quali la durata prevista è pari a 12 mesi.

In merito all'effettiva spettanza del beneficio in ognuno dei 18 o 12 mesi considerati, va comunque verificato il rispetto dell'incremento occupazionale.

Fonti

Circolare INPS 131/2013.

D.L. 76/2013 art. 1. Legge 99/2013.

Contratto di apprendistato

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età compresa tra 15 e 29 anni (fino al giorno precedente al compimento dei 30 anni di età).

Interessati sono i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività.

Benefici contributivi

Qualsiasi forma di contratto di apprendistato gode di agevolazioni contributive (aliquota ridotta al 10%) che vengono mantenute, in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato, per un anno.

Per i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma o la specializzazione tecnica superiore, stipulati tra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2016, i datori di lavoro godono di un'aliquota contributiva ulteriormente ridotta (5%) e dell'esenzione dai contributi di finanziamento della NASpl e da quello per il licenziamento.

Inoltre per i contratti di apprendistato stipulati tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove è concesso uno sgravio contributivo del 100% nei primi tre anni di contratto.

Benefici economici

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano (per tutta la durata della tipologia) nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, come l'assunzione obbligatoria dei disabili.

Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiore rispetto alla qualifica da conseguire e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

Benefici fiscali

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

Fonti

Legge 190/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015);

Circolare INPS 131/2013;

Circolare INAIL 27/2013;

Circolari MLPS 5/2013 e 35/2013.

Donne

Incentivi per assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di donne prive di impiego da almeno 24 mesi (ex L. 92/2012)

Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e *“prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”*. Il termine si abbassa a 6 mesi se:

- residenti in aree svantaggiate;
- impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere.

Interessati tutti i datori di lavoro privati.

Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione.

Contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Benefici contributivi:

- per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
- per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi.

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.

L'incentivo è escluso:

- A. quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti dalla stessa impresa licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, nei 6 mesi precedenti. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento o dalla sospensione;

- B. se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- C. 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 a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- D. se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a 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 siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- E. per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di un'impresa che al momento della sospensione presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo;
- F. lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio.

Fonti

L. 92/2012 art. 4 c. 8-12 (Legge Fornero);

Circolare INPS 111/2013;

Circolare MLPS 34/2013;

Messaggio INPS 12212/2013.

Lavoratori over 50

Incentivi per assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi (L. 92/2012)

Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi.

Interessati tutti i datori di lavoro privati.

Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. Contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Benefici contributivi:

- per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
- per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi;
- In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.

L'incentivo è escluso:

- A. quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti dalla stessa impresa licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, nei 6 mesi precedenti. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento o dalla sospensione;
- B. se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;
- C. 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 a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- D. 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 siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- E. per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo;
- F. lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio.

Fonti

L. 92/2012 art. 4 c. 8-12 (Legge Fornero);

Circolare INPS 111/2013;

Circolare MLPS 34/2013.

Lavoratori in CIGS

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e di dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi

Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

Interessati sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Assunzione a tempo pieno e indeterminato.

Benefici contributivi

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Benefici economici

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

- 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

L'incentivo è escluso:

- A. in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time;
- B. se l'assunzione è dovuta per una disposizione di legge;
- C. per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per

acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni;

- D. per quei lavoratori sospesi in CIGS nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Fonti

D.L. 148/93 art. 4 c. 3 convertito con L. 236/93;

L. 223/91 art. 8 c. 4;

Circolare INPS 137/2012.

Lavoratori in mobilità

Incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità indennizzata.

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (per l'edilizia la mobilità non è indennizzata).

Interessati sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Assunzione a tempo indeterminato (anche part-time).

Beneficio contributivo

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%) per la durata di 18 mesi.

Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Beneficio economico se l'assunzione è a tempo pieno:

contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un periodo pari a:

- 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
- 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Sono esclusi dagli incentivi all'assunzione i datori di lavoro che:

- A. assumano in attuazione di un preesistente obbligo, o in violazione di un preesistente obbligo di riassunzione di un altro lavoratore;
- B. 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 siano effettuate presso una diversa unità produttiva - Legge 92/2012 art. 4 c. 12, lettera c);

- C. presentano assetti proprietari coincidenti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo, con l'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità nei 6 mesi precedenti.

Fonti

L. 223/91 art. 8 c. 2, 4, 4 bis, e art. 25 c. 9;

L. 92/2012 art. 4 c. 12 lettera a) e b);

Circolare INPS 137/2012.

Incentivi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in mobilità indennizzata

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (per l'edilizia la mobilità non è indennizzata).

Interessati sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Assunzione a tempo determinato, anche part-time.

Beneficio contributivo

- La quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10% per un massimo di 12 mesi.
- Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato, sia part-time che full-time, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 12 mesi.

Beneficio economico

In caso di trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo pieno e indeterminato, ai

datori di lavoro viene concesso un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a:

- A. 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
- B. 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- C. 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Sono esclusi dagli incentivi all'assunzione i datori di lavoro che:

- assumano in attuazione di un preesistente obbligo, o in violazione di un preesistente obbligo di riassunzione di un altro lavoratore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a 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 siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- presentino assetti proprietari coincidenti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo, con l'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità nei 6 mesi precedenti.

Fonti

L. 223/91 art. 8 c. 2, 4, 4 bis e art. 25 co. 9;

L. 92/2012 art. 4 c. 12 lettera a), b) e c);

Circolare INPS 137/2012;

Messaggio INPS 32661/2010;

D.Lgs. 368/2001 art.1.

Incentivi a favore dei datori di lavoro per l'assunzione con contratto di apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Tutti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità senza limite massimo di età.

Interessati sono tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Assunzione con contratto di apprendistato finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale.

Beneficio contributivo

- Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 18 mesi.

Benefici economici

- L'inquadramento del lavoratore potrà avvenire fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante.
- Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità (ove spettante) che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a:
 - A. 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
 - B. 24 mesi per lavoratori con più di 50 anni;
 - C. 36 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Beneficio normativo

I lavoratori in mobilità così assunti non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (es. disabili).

Fonti

D.Lgs. 167/2011 art. 7 c. 4;

L. 223/91 art. 8, c. 2, 4, 4 bis.

Lavoratori svantaggiati

Agevolazioni per l'assunzione di detenuti

Persone detenute o internate.

Datori di lavoro interessati sono le Cooperative sociali, imprese pubbliche e private (è necessario che il lavoro venga svolto in carcere).

Contratto di lavoro subordinato non inferiore a 30 giorni.

Applicazione del CCNL di riferimento.

Benefici fiscali

- Credito d'imposta da calcolare su base mensile per un importo fisso di € 516,46 (se inferiore al mese va calcolato in proporzione ai giorni prestati). ridotto a 300 euro in caso di semiliberi, che viene mantenuto anche dopo la fine della detenzione per 18 mesi.
- Il credito d'imposta viene riconosciuto anche alle aziende che svolgono formazione (se poi si aggiunge l'assunzione) e per attività formative propedeutiche all'avvio di imprese autonome.

Agevolazioni per l'assunzione di disabili

L'assunzione a tempo indeterminato di disabili è incentivata da contributi, recentemente modificati dal D.Lgs. n. 151/2015.

A partire dal 1 gennaio 2016, le agevolazioni vengono concesse dall'INPS, mediante conguaglio contributivo e su richiesta dell'azienda, per un periodo di 36 mesi, nella seguente misura:

- a) 70% dell'imponibile previdenziale, per lavoratori con una percentuale di invalidità non inferiore all'80%;
- b) 35% dell'imponibile previdenziale, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% ed il 79%.

Per i lavoratori con handicap intellettuale e psichico con una percentuale di invalidità superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% dell'imponibile previdenziale, per un periodo di 60 mesi, ed è concesso anche in caso di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi.

Sono inoltre previsti rimborsi forfettari parziali delle spese necessarie sostenute all'adozione di accomodamenti ragionevoli (adeguamenti della postazione di lavoro) in favore dei lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione di barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa.

Fonti

D.Lgs. n. 151/2015.

L. 381/1991 art. 4, 3 bis come sostituito dall'art. 1 c. 2 della L. 193/2000;

Circolare INPS 134/2002;

Circolare INPS 11/2004;

D.M. 87/2002.

Sostituzione lavoratrice in maternità

Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

Aziende con meno di 20 dipendenti.

Contratto a tempo determinato (anche con contratto di lavoro temporaneo) in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo.

Benefici contributivi

Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL, per un massimo di 12 mesi.

Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dall'Agenzia per il Lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto.

Fonti

D.Lgs. 151/2001 art. 4 c. 3, 4, 5.

Dirigenti

Assunzioni agevolate dirigenti privi di occupazione

Dirigenti privi di occupazione.

Interessate sono le imprese che occupano meno di 250 dipendenti e consorzi tra di esse.

Assunzione anche con contratto di lavoro a termine.

Contribuzione complessiva (comprensiva delle quote del datore di lavoro e del dirigente) ridotta al 50% per una durata non superiore a 12 mesi.

Fonti

L. 266/1997 art. 20.

Lavoro occasionale accessorio

Prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni occasionali.

Il pagamento avviene attraverso “buoni lavoro” (voucher).

Il valore netto di un voucher da 10 € nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 € e corrisponde al compenso minimo di un’ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.

Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

Sono interessati a questa forma di lavoro: pensionati, studenti durante i periodi di vacanza, percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, lavoratori in part-time, altre categorie di prestatori, prestatori extracomunitari.

Committenti – cioè coloro che impiegano prestatori di lavoro occasionale - possono essere:

- A. committenti pubblici;
- B. imprenditori operanti in tutti i settori;
- C. enti senza fini di lucro;
- D. soggetti non imprenditori;
- E. imprese familiari;
- F. imprenditori agricoli;
- G. famiglie;

Rapporto diretto tra committente e prestatore.

In seguito alle disposizioni introdotte dalla Legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012), entrata in vigore il 18 luglio 2012, è possibile utilizzare i buoni lavoro in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori.

Per il settore agricolo possono essere utilizzati solo da committenti con volume d'affari superiore a 7.000 € l'anno.

Max 5.000 € netti l'anno (6.667 € lorde). Per i percettori il limite è di 3.000 € netti l'anno (4.000 € lordi).

Max 2.000 € netti (2.666 lordi) per ciascun committente se imprenditore commerciale.

Fonti

L. 92/2012;

D.Lgs. 276/2003 artt. 70, 72.