

# Incentivi all'occupazione

a cura di Michelino De Carlo [\*]



*Organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità del Friuli-Venezia Giulia, si è tenuto a Udine il 7 aprile 2014 un seminario formativo dal titolo "I nuovi percorsi del mercato del lavoro nella prospettiva della ripresa". Nel corso dei lavori il Dr. Michelino De Carlo ha effettuato una analisi puntigliosa delle diverse opportunità di incentivazione presenti oggi nel panorama normativo nazionale, utili a favorire la creazione di nuovi posti di lavoro.*

*Ritenendo di fare cosa utile, riportiamo integralmente lo schema della relazione svolta e ringraziamo il Dr. De Carlo per la disponibilità che ha voluto accordarci.*

## FONTI NORMATIVE

Legge 92/2012 (circ. Inps 137/2012).

Modifica la disciplina dello status di disoccupazione rilevante ai fini degli incentivi.

Abroga a decorrere dall'1/1/2017 gli incentivi per assunzioni di lavoratori in mobilità.

Introduce a decorrere dal 1°/1/2013 un nuovo incentivo per i lavoratori

over 50 e per le donne di qualunque età.

Fissa alcuni principi generali applicabili per le assunzioni compresi quelli previsti per l'art. 8, co. 9, l. 407/90 e art. 8 co. 2 e 4 e Art. 25, co. 9, della legge 223/91.

Conserva le aliquote agevolate del 10% per tutti gli incentivi la cui disciplina rinvia alla contribuzione prevista per gli apprendisti.

## PRINCIPI GENERALI

Non è possibile applicare gli incentivi nei casi in cui il datore di lavoro viola un diritto di precedenza di un lavoratore licenziato assumendo altro lavoratore o quando l'assunzione avvenga in attuazione di un obbligo contrattuale o di legge preesistente.

Questi principi generali valgono anche in relazione alla somministrazione di lavoro.

## NORME SUL DIRITTO DI PRECEDENZA

*Art. 15 legge 264/1949*

Matura un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato l'**ex dipendente a tempo indeterminato** che sia stato licenziato negli ultimi sei mesi per giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro, per riduzione di personale o per licenziamento collettivo.

*Art. 5 D.lgs. 368/2001*

Matura un diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato l'**ex dipendente a tempo determinato** (per almeno 6 mesi) che sia cessato negli ultimi 12.

Matura un diritto di precedenza anche il **lavoratore stagionale** per lo svolgimento delle medesime attività con nuovo contratto stagionale a termine



*Art.47, co.6, legge 428/90*

Maturano un diritto di precedenza per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato quei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze del datore di lavoro presso cui, negli ultimi 12 mesi o nel periodo più lungo previsto dall'accordo, è stata trasferita una azienda (o un suo ramo) in crisi.

*Art.4, co. 12, lettera a) legge 92/2012*

Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva

*Art.4, co. 12, lettera b) legge 92/2012*

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro

assume un altro lavoratore diverso da quello in capo al quale sia sorto un diritto di precedenza. L'incentivo spetta solo se il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto la nuova assunzione al lavoratore titolare del diritto e questi vi abbia rifiutato

*Art.4, co. 12, lettera c) legge 92/2012*

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione, salvo i casi in cui l'assunzione/trasformazione siano finalizzate ad acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse o perché effettuate per una diversa unità produttiva

*Art.4, co. 12, lettera d) legge 92/2012* Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei 6 mesi precedenti, da parte di datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quello che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; nella somministrazione, la norma si applica all'utilizzatore

## **CUMULO DEGLI INCENTIVI (Art. 4, co. 13, L. 92/2012)**

Al fine di stabilire il diritto e la durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività lavorativa in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro somministrato o subordinato.

Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

## **NORME COMUNI**

Gli incentivi sono subordinati al possesso della regolarità contributiva (Durc) e all'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali in ordine alle violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro.

Nel caso di somministrazione il Durc riguarda la sola agenzia di somministrazione; l'osservanza delle norme a tutela delle condizioni di lavoro riguardano, invece, sia l'agenzia che l'utilizzatore.

L'invio tardivo delle comunicazioni telematiche comporta la perdita dell'incentivo dalla data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

## **LAVORATORI DISOCCUPATI E LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 24 MESI**

**Art. 8, co. 9, legge 407/90, novellato dall'art.4, co.14, l. 92/2012**

Prevede incentivi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un uguale periodo a quello suddetto (quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per

giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, o sospesi).

### **Beneficiari**

Tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative ai sensi della legge 142/2001, nel rispetto dei principi generali. Anche per sostituzione di lavoratori di pari professionalità licenziati per motivo soggettivo (inidoneità, mancato superamento della prova), in quanto in questi casi non si genera un diritto di precedenza.

### **Benefici**

- Riduzione al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per 36 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time; per le imprese artigiane esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro per 36 mesi.
- La quota a carico del lavoratore è dovuta per intero (9,19%).
- Spettano anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine purché conservi lo status di disoccupato e sempre che il rapporto a termine non risulti cessato e il lavoratore non abbia maturato un diritto di precedenza.

## **LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA DA 3 MESI ANCHE NON CONTINUATIVI, DIPENDENTI DA AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI**

### **Beneficiari**

Tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative, per assunzioni a tempo pieno e indeterminato, che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro e che non abbiano proceduto a riduzione di personale negli ultimi 12 mesi, a meno che l'assunzione non si riferisca a professionalità diverse da quelle interessate dalle riduzioni o sospensioni.

- Riduzione al 10% della aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi.
- La aliquota a carico del lavoratore (9,19%) è dovuta per intero.
- Riconoscimento del 50% dell'indennità di mobilità (teorica) per un periodo pari a 9 mesi per chi ha meno di 50 anni e per 21 mesi per chi ha più di 50 anni.

## **LAVORATORI IN MOBILITÀ**

### **Principi generali**

- Abrogazione liste dal 1 gennaio 2017.
- Le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016 daranno diritto agli incentivi, anche se la mobilità dovesse scadere oltre il 1/1/2017.
- Applicazione dei principi generali art.4,c.12 e 13 L.92/12.
- Il datore di lavoro non deve avere proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, tranne il caso di assunzione di lavoratori con professionalità diverse.
- D.lgs299/94 verifica assenza di assetti proprietari coincidenti o in rapporto di collegamento o di controllo.



### **Benefici contributivi**

- Assunzione a tempo indeterminato, anche part time - 10% di contribuzione a carico del datore di lavoro per 18 mesi.
- Assunzione a tempo determinato anche part time - 10% di contribuzione a carico del datore di lavoro per 12 mesi.
- Trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e pieno entro la scadenza del rapporto a termine da diritto ad ulteriori 12 mesi di beneficio contributivo al 10% del contributo a carico del datore di lavoro a prescindere che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza.

### **Benefici economici**

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato e trasformazione.
- Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità per 12 mesi per chi ha meno di 50 anni di età e per 24 mesi per tutti gli altri.
- L'assunzione a tempo pieno e indeterminato successiva ad una assunzione a termine con soluzione di continuità da diritto alla contribuzione agevolata al 10% per 12 mensilità; spetta altresì il contributo mensile pari al 50% dell'indennità qualora l'assunzione non sia dovuta per maturazione di un diritto di precedenza del lavoratore a

termine.

## LAVORATORI OVER 50 E DONNE DI QUALUNQUE ETÀ

Lavoratori over 50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne di qualsiasi età disoccupate da 24 mesi o prive di un impiego regolarmente retribuito a sei mesi se:

- Residenti in particolari aree geografiche svantaggiate.
- Impiegate in settore economico con accentuata disparità occupazionale di genere.

### Tutti i datori di lavoro privati

- Contratto a tempo determinato, (anche p.t.) e in somministrazione: riduzione al 50 % dei ctr a carico del datore di lavoro per 12 mesi.
- Contratto a tempo indeterminato (anche p.t.) : riduzione al 50 % dei ctr a carico del datore di lavoro per 18 mesi.
- Trasformazioni di un precedente rapporto agevolato: riduzione al 50 % dei ctr a carico del d.l. per complessivi 18 mesi.
- Proroghe di rapporti di lavoro a tempo determinato: massimo 12 mesi.



### Esclusioni

- Gli incentivi non spettano in attuazione di un preesistente obbligo o in violazione di un diritto altrui di precedenza all'assunzione. Eccezione: se la proroga o la trasformazione a T.I. di un rapporto a T.D. avviene senza soluzione di continuità l'incentivo spetta a prescindere che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza.
- Diversamente se dopo una assunzione a T.D. di durata inferiore ai 12 mesi venga effettuata con soluzione di continuità una nuova assunzione a T.D. e successivamente intervenga una trasformazione a tempo indeterminato l'incentivo connesso alla trasformazione non spetta se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza.
- Lavoro domestico, intermittente e accessorio.

### Principi generali

- Regolarità contributiva.
- Osservanza delle norme di sicurezza sul lavoro.

- Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali.
- In presenza di una anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi ai sensi della L.407/1990, prevale quest'ultima agevolazione. all'atto della trasformazione di un T.D. il lavoratore conserva ancora l'anzianità di 24 mesi, ha diritto ad ambedue gli incentivi.
- Nell'eventualità sussistano i requisiti per applicare anche gli incentivi previsti dagli art.8, co.2 e 4 o art.25, co.9 della legge 223/91, per l'assunzione di un lavoratore in mobilità, si applicheranno quest'ultimi.

## GIOVANI CON MENO DI 30 ANNI

### Art.1 d.l.76/2013 convertito nella legge 99/2013

- L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che non hanno ancora compiuto i 30 anni, disoccupati, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o privi di diploma di scuola media superiore o di diploma di scuola professionale. Spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, anche part time, e anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.
- Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.
- L'incentivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine per giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni sempre che la medesima avvenga entro il 30° anno. Matura l'incentivo anche per la trasformazione di un rapporto di lavoro a termine per un soggetto privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. La trasformazione deve avvenire prima della scadenza dei sei mesi del rapporto a termine.

### Beneficio contributivo

È previsto uno sgravio contributivo di 1/3 della retribuzione imponibile previdenziale fino ad un massimo di €.650.

- 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato.
- 12 mesi per le trasformazioni.

Per i somministrati a tempo determinato e indeterminato l'incentivo non spetta quando non vi è utilizzazione, anche in presenza di indennità di disponibilità.

L'incentivo è legato alla retribuzione; il mese non intero va ridotto alle giornate effettivamente retribuite, dividendo l'incentivo in trentesimi.

Per l'assunzione di un apprendista l'incentivo non può superare l'11,61% del contributo a carico del datore di lavoro. Il beneficio è subordinato ad uno stanziamento di fondi già previsto fino a tutto il 2016.

## GIOVANI CON MENO DI 35 ANNI

### Fonti normative

- Creazione del fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile: legge 191 del 23/12/2009.
- Istituzione banca dati giovani genitori e stanziamento di 51 milioni a valere sul fondo per la realizzazione di interventi in favore di soggetti in età non superiore ai 35 anni con figli minori: decreto del 19/11/2010.
- Il decreto prevede un incentivo di €5.000 in favore di aziende e società cooperative che assumono a tempo indeterminato, anche part time, giovani genitori iscritti nella banca dati «giovani genitori».



### Requisiti

- Età non superiore ai 35 anni e genitori di figli minori, anche adottivi.
- Essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro:
  - Tempo determinato
  - In somministrazione
  - Intermittente, a progetto, lavoro accessorio
- Avere cessato uno di questi rapporti di lavoro, purchè iscritto al CPI
- I requisiti anagrafici devono essere conservati, per il mantenimento dell'iscrizione nella banca dati, alla data di assunzione.
- La cancellazione avviene per:
  - Compimento dei 36 anni
  - Raggiungimento della maggiore età dei figli/cessazione affidamento
  - Assunzione a tempo indeterminato (pieno o part time)

### Esclusioni e limiti

- L'assunzione non deve costituire un obbligo ai sensi della l. 68/99.
- Il d.l. non deve avere effettuato nei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, o per riduzione di personale tranne i casi di assunzione per professionalità diverse.
- Il d.l. non deve avere in atto sospensioni dal lavoro o riduzione di orario per crisi aziendale, ristrutturazione, riconversione industriale.
- Il lavoratore non deve essere stato licenziato nei 6 mesi precedenti dalla medesima azienda o da altra che abbia assetti proprietari coincidenti.
  - Il beneficio può essere sommato per un massimo di 5 assunzioni
  - È cumulabile con altri incentivi
  - Può essere goduto nei limiti dello stanziamento previsto
  - Richiesta on line tramite cassetto previdenziale aziende

## ASSUNZIONE DI SOGGETTI IN ASPi

### D.L. 76/2013 convertito nella L.99 del 9/8/2013

La norma prevede agevolazioni per il rilancio dell'occupazione giovanile nonché agevolazioni per l'assunzione di lavoratori in godimento di ASPi.

Ne hanno diritto tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative che instaurano rapporti di lavoro ai sensi della L.142/2001 per assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti in godimento di Aspì o anche che ne hanno titolo

avendo presentato domanda senza avere ancora percepito la prestazione.

L'incentivo è escluso per quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di datore di lavoro che abbia assetti proprietari coincidenti o che sia in rapporto di collegamento o di controllo.

### **Benefici**

Spetta un contributo pari al 50% della indennità mensile residua di Aspi che il lavoratore avrebbe percepito.

L'incentivo è subordinato alla presenza di una retribuzione ed è rapportato alle giornate di lavoro effettivamente retribuite e non può superare l'importo della medesima retribuzione.

Per le giornate di assenza a vario titolo (permessi non retribuiti, scioperi, malattie e maternità) è necessario dividere l'importo dell'incentivo (50%) per le giornate di calendario e moltiplicarlo per le giornate di effettiva retribuzione.

Il contributo Aspi cessa con la fine del periodo indennizzabile (8 mesi per età < 50 anni, 12 mesi per età tra >50 e <55 e 14 mesi per >55), e comunque con il raggiungimento dei requisiti per il diritto alla pensione anticipata o a quella di vecchiaia.



## **SOSTITUZIONE PER MATERNITÀ**

### **Art.10, comma 2 e 3 della L.8/3/2000 n.53**

Concessione di uno sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro che assume con contratto a tempo determinato un soggetto per sostituzione di lavoratore in astensione obbligatoria o in congedo parentale fino al compimento del primo anno di vita del figlio o per un anno dalla data di accoglienza di un minore adottato o in affidamento.

Ne hanno titolo le aziende di tutti i settori con meno di 20 dipendenti al momento dell'assunzione sommando i lavoratori di qualunque qualifica, i lavoratori a domicilio, i dirigenti, con esclusione del lavoratore assente già sostituito e degli apprendisti; i lavoratori a tempo parziale si sommano in proporzione.

Lo sgravio spetta anche in caso di sostituzione di maternità di lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone.

### **Particolarità**

Lo sgravio è applicabile anche sostituendo la lavoratrice con due part time; ovviamente non può avvenire il contrario.

La sostituzione può essere effettuata anche con un mese di anticipo o superiore, se previsto dalla contrattazione, rispetto al normale periodo di astensione obbligatoria o di congedo parentale.

Lo sgravio trova applicazione nei confronti della generalità dei datori di lavoro aventi o meno la qualifica di imprenditori.

Lo sgravio è possibile per sostituzione di una lavoratrice con qualifica di apprendista con altro lavoratore qualificato.

Le eventuali dimissioni della lavoratrice sostituita fanno decadere dal beneficio.

## **ASSUNZIONI LAVORATORI APPRENDISTI**

### **Normativa**

- Il d.lgs 15 settembre 2011, n.167 ha riordinato l'intera disciplina ed ha assunto la denominazione di Testo unico dell'apprendistato
- La legge 28 giugno 2012, n.92 che è intervenuta sulla materia
- La legge 7 agosto 2012, n.134 contenente misure urgenti per la crescita

Tutti gli incentivi previsti per l'assunzione degli apprendisti sono subordinati al rispetto di: regolarità contributiva, applicazione della parte economica dei contratti nazionali e di secondo livello, rispetto della disciplina comunitaria «de minimis».

### **Benefici contributivi**

- Il contratto di apprendistato può avere inizio a 15 anni e fino ai 29 con inizio a 29 anni e 364 giorni e concludersi dopo tre anni o anche più secondo la contrattazione collettiva di riferimento
- Per i lavoratori in mobilità non è previsto alcun limite di età
- Il contratto di apprendistato può prevedere un inquadramento stipendiale inferiore di due livelli rispetto a quello di

approdo

- La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata al 10% cui si aggiunge il contributo Aspi

Per assunzioni da parte di aziende con numero dipendenti pari o inferiore a 9 è previsto dal 1/1/2012, per 3 anni, uno sgravio contributivo pari al 100%; dopo il terzo anno la contribuzione dovuta è quella del 10%.

La riduzione non opera sul contributo Aspi che comunque è dovuto dal 1/1/2013.

Nel conteggio delle 9 unità si calcolano:

- Dirigenti e dipendenti a tempo determinato e indeterminato
- Lavoratori a domicilio e i lavoratori P.T. in proporzione
- Lavoratori assenti se non già sostituiti, gli intermittenti e gli stagionali

Una volta riconosciute, le agevolazioni restano confermate anche se, successivamente, si dovesse superare la soglia.

## LAVORATORI INSERITI NELLE LISTE DI MOBILITÀ

Contributo del 10% per 18 mesi dalla data di assunzione.

Beneficio del 50% del contributo di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.

Resta a carico del lavoratore il contributo del 5.84%.

Al termine dei 18 mesi il contributo a carico del datore di lavoro sarà dovuto per intero mentre resta a carico del lavoratore l'aliquota del 5.84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

I lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità non versano il contributo Aspi.

### Prosecuzione del rapporto di lavoro

- Viene previsto che il particolare regime agevolato per gli apprendisti del contributo a carico del datore di lavoro pari al 10%, venga mantenuto per un anno successivamente al mantenimento in servizio dell'apprendista presupponendo che la proroga sia avvenuta con la qualificazione del lavoratore.
- Questa norma non si applica ai lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità.

## LAVORATORI IN MOBILITÀ (EX 236/93)

### Decreti direttoriali 264 del 19/4/2013 e 390 del 3 giugno 2013

I datori di lavoro che hanno assunto nel 2013 lavoratori licenziati nei 12 mesi precedenti hanno diritto a €190 mensili per 6 mesi - per rapporti di lavoro a tempo determinato - e a 12 mesi per rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Domanda entro il 12 aprile 2014, subordinata allo stanziamento nazionale di €20.000.000.

Il beneficio è riconosciuto anche per proroga e trasformazione di un rapporto instaurato nel 2013 e già agevolabile o per un rapporto instaurato prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste 236; in entrambi i casi il lavoratore deve essere stato licenziato nei dodici mesi precedenti l'originaria assunzione.

### Precisazioni

Dopo una prima assunzione a termine, il lavoratore non perde i requisiti per essere nuovamente oggetto di una assunzione agevolata se, alla data della seconda o successiva assunzione, non sono trascorsi 12 mesi dal licenziamento. Il beneficio non è compatibile con altri incentivi statali o regionali.

È sempre necessario il rispetto dei principi generali:

- Art.4, commi 12, 13° 15 della legge 92/2012
- Durc
- Sicurezza sul lavoro
- De minimis
- Rispetto accordi e contratti collettivi

### Durata e misura del beneficio

Con riferimento ai rapporti a tempo determinato, il beneficio spetta anche per periodi di durata inferiore a sei mesi.

In caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, il bonus spetta rispettivamente per 6 e 12 mesi.

I rapporti di lavoro inferiori al mese vanno proporzionalmente ridotti, per cui si deve moltiplicare il valore convenzionale giornaliero di €6,33 per il numero di giorni lavorati.

Il riproporzionamento va effettuato anche per i part-time. ■

[\*] Il Dr. Michéline De Carlo è Responsabile dell'agenzia interna dell'Inps di Udine e funzionario esperto in materia di ammortizzatori sociali.

Le considerazioni contenute nel presente articolo sono esclusive del libero pensiero dell'autore e non impegnano, in alcun

