

Lavoro & Previdenza

La circolare su temi previdenziali e giuslavoristici

N. 136

18.07.2016

Agevolazioni assunzioni: sgravi a confronto

A cura di **Deborah Di Rosa**

Categoria: Previdenza e lavoro
Sottocategoria: Agevolazioni

È sempre molto delicata la valutazione che il professionista è chiamato ad operare riguardo l'opportunità di applicare sgravi contributivi o incentivi di natura economica alle nuove assunzioni: occorre valutare preliminarmente il rispetto delle condizioni di spettanza in capo al datore di lavoro e la sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore. Nel mutevole scenario legislativo che ha caratterizzato gli ultimi anni, diviene altresì indispensabile porre a confronto le agevolazioni applicabili alle singole fattispecie per determinarne la reale convenienza e opportunità.

Premessa

La Legge di Stabilità 2016 ha previsto, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dall'1° gennaio al 31 dicembre 2016, l'applicazione di uno **sgravio pari al 40% dei contributi INPS** a carico dei datori di lavoro per ventiquattro mesi. La notevole riduzione dello sgravio sulle assunzioni a tempo indeterminato, che saranno stipulate nel 2016, rende quanto mai opportuna una valutazione di convenienza che metta a confronto l'effettiva riduzione del costo del lavoro generata dalla fruizione delle agevolazioni contributive ad oggi operanti. Il nostro sistema giuridico contempla, infatti, una serie di misure di incentivazione e sostegno mirate all'incremento dell'occupazione e allo sviluppo, attraverso la concessione di agevolazioni economiche, normative e fiscali legate all'assunzione di alcune categorie di lavoratori attraverso specifiche tipologie contrattuali.

Requisiti di base per la fruizione degli sgravi

Per poter accedere a qualsiasi beneficio contributivo, le aziende devono possedere il requisito della regolarità contributiva in relazione agli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro. Il **DURC** ha validità di 120 giorni. La Legge 92/2012 ha inoltre compiutamente disciplinato i **principi generali** da verificare, e che il datore di lavoro dovrà di volta in volta autocertificare, per usufruire delle agevolazioni alle assunzioni:

- ↘ l'assunzione non deve costituire attuazione di un **obbligo preesistente**, posto da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;
- ↘ l'assunzione non deve violare il **diritto di precedenza** alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- ↘ il datore di lavoro non deve avere 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;
- ↘ non devono essere stati effettuati **licenziamenti**, nei sei mesi precedenti, dallo stesso datore di lavoro o da un'azienda diversa ma che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Lo sgravio biennale

La Legge di Stabilità 2016 prevede, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dall'1° gennaio al 31 dicembre 2016, uno **sgravio dai contributi INPS** a carico dei datori di lavoro per ventiquattro mesi. Lo sgravio è pari al 40% dei contributi dovuti, entro un tetto massimo di fruizione che dagli 8.060 euro del 2015 passa ai 3.250 euro.

Restano comunque dovuti, in capo al datore di lavoro i contributi dovuti a:

- INAIL;
- fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto: 0,20%;
- fondi di solidarietà: 0,50%.

L'esonero non spetta in alcun caso per le assunzioni di lavoratori con i quali è già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge (dall'1 ottobre 2015 al 31 dicembre 2015), col medesimo datore di lavoro o con società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 C.C. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Viene confermata anche per il 2016 la previsione secondo la quale i lavoratori assunti:

- non devono aver lavorato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti;
- non devono essere stati già assunti con il medesimo beneficio dallo stesso datore di lavoro;
- non devono essere stati occupati a tempo indeterminato presso la stessa azienda nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore del procedimento.

L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente" (es. incentivo per l'assunzione di donne e ultracinquantenni), mentre è cumulabile con gli incentivi di natura economica previsti per:

- ↳ l'assunzione dei lavoratori disabili introdotti dal D. Lgs. 151/2015;
- ↳ l'assunzione di giovani genitori, fino ad un massimo di 5 lavoratori;
- ↳ l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl o mobilità, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per la durata residua del trattamento;
- ↳ l'assunzione di beneficiari del "Programma Garanzia Giovani";
- ↳ l'assunzione di giovani operai agricoli.

Over 50 e donne

La Legge 92/2012 ha introdotto, a decorrere dall' 1 gennaio 2013, un incentivo consistente in una **riduzione pari al 50% dei contributi INPS e INAIL** posti a carico del datore di lavoro, per un massimo di:

- 12 mesi in caso di assunzione a termine;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

Questa agevolazione si applica all'assunzione di:

- lavoratori **ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi**, con contratto di lavoro dipendente, anche in somministrazione;

Percettori di Naspi e mobilità

- **donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE (Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia e alcuni territori del Centro-Nord);
- **donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**, ovunque residenti;
- **donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, per professioni o settori di attività caratterizzati da un alto tasso di disparità uomo- donna, come definiti dal Decreto ministeriale dello scorso 13 ottobre (agricoltura, costruzioni, trasporti, energia, industria manifatturiera, comunicazioni).

La legge n. 99 del 9 agosto 2013 ha previsto un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della oggi Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpl). L'ammontare del beneficio è pari, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un **contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpl residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Per le assunzioni di lavoratori iscritti nelle **liste di mobilità**, a prescindere dall'età anagrafica:

- nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, la contribuzione dovuta per i primi 12 mesi è la stessa prevista per gli apprendisti; viene inoltre corrisposto un incentivo economico pari il 50% dell'indennità di mobilità spettante;
- per le assunzioni a tempo determinato lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti e dura per 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si ha diritto anche all'incentivo economico.

Apprendistato

I datori di lavoro usufruiscono di una **contribuzione** a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato pari all'**11,61%**. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta per ulteriori dodici mesi. Inoltre per i datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio contributivo è totale, salva l'applicazione dell'**1,61%** relativo all'assicurazione sociale per l'impiego per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. La misura è valida per i contratti di apprendistato stipulati successivamente al 1° gennaio 2012 ed **entro il 31 dicembre 2016**.

Requisiti a confronto

AGEVOLAZIONE	Requisiti lavoratori	Durata	Misura
Sgravio Legge Stabilità 2016	No tempo indeterminato da almeno 6 mesi	2 anni	Sgravio INPS entro tetto massimo € 3.250 annui
Apprendistato	Età < 30 anni	3/5 + 1 anni	Fino a 9 dipendenti: sgravio totale (eccetto contributo 1,61% NASPI) Oltre 9 dipendenti: contribuzione 11,31%
Donne	- Disoccupate da almeno 6 mesi nelle aree o settori con disparità - Disoccupate da almeno 24 mesi	12/18 mesi	50%
Over 50	Disoccupati da oltre 12 mesi	12/18 mesi	50%
Percettori di Naspi	NASpi in corso di fruizione	Mesi residui di fruizione	50 % della Naspi residua
Lavoratori in mobilità	Iscrizione nelle liste di mobilità	12+12 mesi	Contribuzione = apprendisti + 50% dell'indennità residua

Valutazioni comparative

Voci di costo	Nuovo sgravio 2016	Apprendistato o (fino a 9 dip.)	Apprendistato o (oltre 9 dip.)	Donne e over 50	Percettore mobilità
Retribuzione	24.000	21.500 primo anno	21.500 primo anno	24.000	24.000
		22.700 secondo anno	22.700 secondo anno		
		24.000 terzo anno	24.000 terzo anno		

INPS c/azienda	4.122	346 primo anno 365 secondo anno 386 terzo anno	2.494 primo anno 2.635 secondo anno 2.786 terzo anno	3.586	2.494 primo anno 2.635 secondo anno 2.786 terzo anno
INAIL c/azienda	168	0	0	84	0
TFR	1.777	1.703	1.703	1.777	1.703
IRAP	0	0	0	0	0

Sgravio complessivo calcolato per l'intera durata dell'agevolazione:

Nuovo sgravio 2016 = € 6.500

Apprendistato (oltre 9 dipendenti) = € 14.369

Apprendistato (fino a 9 dipendenti) = € 21.285

Donne e over 50 = € 3.905

Percettore mobilità = € 14.369 + 50% incentivo (in funzione del periodo residuo)

Partendo dal presupposto che, già dal 2015, il costo del lavoro a tempo indeterminato è totalmente deducibile, a fini IRAP per tutte le fattispecie qui prese in esame, mettendo a confronto le agevolazioni fruibili sotto il profilo contributivo, **l'apprendistato**, ricorrendone le condizioni di applicazione, **rimane l'opzione in assoluto più favorevole al datore di lavoro**: la retribuzione lorda è più bassa e i contributi Inps, anche tenendo conto delle nuove aliquote contributive Cig e Cigs si attestano intorno al 13%.

La convenienza degli incentivi per l'assunzione di soggetti beneficiari di Nاسpi cresce man mano che l'indennità spettante al lavoratore si avvicini o coincida con il massimale di circa 1.300 euro mensili, mentre diminuisce al ridursi dei mesi residui di fruizione dell'indennità da parte del lavoratore stesso.

Si è ridotto notevolmente invece l'appel dello sgravio riservato ai contratti a tutele crescenti, che mantiene una incidenza pari a non più del 40% rispetto al medesimo sgravio in vigore fino al 31 dicembre 2015.

- Riproduzione riservata -