Ausili per le assunzioni: il punto sugli strumenti di legge in materia di assunzioni agecvolate

scritto da goal | 30 Giugno 2014

di Maria Luisa De Cia,Francesca Forloni e Giovanni Francesco Cassano* con Antonio Serpe e Quirino Razzano**

In un Paese afflitto da una rilevante e spaventosa disoccupazione e dalla mancanza di una politica economica in grado di favorire la "ripresa", dopo oltre cinque anni di crisi, è – a nostro avviso – opportuno fare il "punto" sui principali strumenti a disposizione degli imprenditori, per le nuove assunzione di lavoratori dipendenti. In via preliminare, è utile ricordare i principi nazionali per usufruire di agevolazioni che costituiscono pur sempre "aiuti alle imprese", anche quando non sono soggetti alle limitazioni delle normative europee sulla libera circolazione delle merci e dei fattori di produzione *(aiuti de minimis).* Quindi, dai principi del nostro ordinamento, emerge che:

- l'accesso ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale è subordinato al possesso della regolarità contributiva attestata dal Documento unico di regolarità contributiva (DURC), ai sensi dell'art. 1, cc. 1175 e 1176, della L. 296/2006, nonché il rispetto della parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi;
- l'assunzione/proroga/trasformazione del rapporto di lavoro non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (art. 4, co. 12, lett. a), legge 92/2012). Gli obblighi sussistono, ad esempio, in

caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo negli ultimi 6 mesi, contratti a termine superiori a 6 mesi che hanno manifestato il diritto di precedenza (diritto per 12 mesi dalla cessazione del contratto a termine), contratti a termine stagionali per medesime attività, lavoratori che non passano alle dipendenze del cessionario in caso di trasferimento d'azienda (diritto per 12 mesi), obbligo stabilito dalla contrattazione collettiva per cambio appalto (es. CCNL pulizie);

- l'assunzione/proroga/ trasformazione 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 (art. 4, co. 12, lett. b), legge 92/2012);
- presso la stessa unità produttiva non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi (art. 4, co. 12, lett. c), legge 92/2012). La condizione di 'sospensione' va verificata sulla singola 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 (art. 4, co. 12, lett. d), legge 92/2012);
- la durata legale massima dei benefici è determinata dalla somma dei periodi in cui il lavoratore presta l'attività in favore dello stesso soggetto o in favore di un soggetto collegato, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 4, co. 13, legge 92/2012);
- a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art.9 del

Decreto Ministeriale 24/10/2007, non devono sussistere provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del citato D.M. ovvero deve essere decorso il periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito;

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008; art. 46, legge 234/2012);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) 800/2008).

Passiamo, adesso, ad esaminare le principali agevolazioni utilizzabili.

- ***Apprendistato giovani fino a 29 anni***: è un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, con facoltà per il datore di lavoro di poter recedere al termine del periodo di formazione. In generale, possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni. I limiti di età e la durata dell'apprendistato variano a seconda della tipologia di apprendistato e degli obiettivi cui l'assunzione è finalizzata. Per quanto riguarda gli incentivi, la Legge prevede la possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dal CCNL per le mansioni alle quali è finalizzato l'apprendistato e una notevole riduzione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. In particolare, per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2012 fino al 31

dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, è riconosciuto uno sgravio pari al 100% sulla contribuzione dovuta per i primi 3 anni di contratto. Resta ferma l'aliquota al 10% per i periodi successivi al terzo e per i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di addetti superiore a 9. Per favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, inoltre, i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione. E' dovuto in ogni caso il contributo Aspi 1,61 % Si precisa che tale beneficio, potrà trovare attuazione solamente nel rispetto delle disposizioni comunitarie in materia di aiuti minori *(cosiddetto "de minimis"),* di cui al Regolamento CE n. 1998/2006), per effetto del quale l'importo dei contributi concessi ad una medesima impresa non deve superare € 200.000,00 nell'arco di tre esercizi finanziari.

- ***Apprendistato lavoratori mobilità***: il Testo Unico sull'apprendistato ha previsto la possibilità di assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità, al fine del loro reinserimento nel mercato del lavoro. Per questa tipologia di apprendistato non si applicano i limiti di età e non è possibile recedere dal rapporto al termine dell'apprendistato. L'inquadramento del lavoratore potrà avvenire fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Gli incentivi di natura contributiva non cambiano rispetto a quelli previsti per i lavoratori in mobilità.

Riferimenti normativi:

– D.Lgs. 167/2011 art. 7 c. 4;

– L. 223/91 art. 8, c. 2, 4, 4 bis.

- ***Lavoratori in mobilità ai sensi della L. 223/91:*** dal 1 gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016, tale agevolazione riguarda solamente i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo di carattere economico effettuati da aziende che danno diritto all'indennità di mobilità (imprese che hanno mediamente più di 15 dipendenti). In tal caso, per le assunzioni a termine, è prevista una contribuzione a carico azienda pari al 10% dell'importo dovuto per un massimo di 12 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine nel corso del suo svolgimento, in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto ad una proroga dello sgravio contributivo per ulteriori 12 mesi, oltre al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata riscossa dal lavoratore per non più di 12 mesi (24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni – 36 mesi nelle aree svantaggiate e del mezzogiorno) L'assunzione che sin dall'inizio è a tempo indeterminato, invece, garantisce al datore di lavoro una riduzione delle aliquote contributive come sopra per una durata pari a 18 mesi e ad un incentivo economico fino ad un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Tale beneficio è riconosciuto solo in caso di rapporto a tempo pieno.

Riferimenti normativi:

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

- ***Disoccupati over 50 e donne:***

A decorrere dal 1° gennaio 2013, è prevista una riduzione contributiva del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per l'assunzione di:

lavoratori (uomini e donne) over 50, disoccupati da oltre 12 mesi;

donne di qualunque età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti, ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree svantaggiate ai sensi dell'articolo 2, punto 18), lettera e), del Regolamento CE n. 800/2008; o con una professione o appartenenti a un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere. La sussistenza della condizione di lavoratore "*privo di impiego regolarmente retribuito*", in conformità al decreto ed ai chiarimenti ministeriali, si ritiene esistente nel caso in cui una donna, nel periodo considerato, non abbia svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore ai sei mesi né abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. Per settori ad "*accentuata disparità occupazionale*" si intendono quelli che sono caratterizzati da un tasso di disparità uomo – donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. In riferimento alle zone svantaggiate previste dal campo di applicazione dell'agevolazione, evidenziamo che queste sono disponibili presso il seguente link:

http://www.dps.mef.gov.it/QSN/ qsn_aiuti_di_stato.asp.

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro:

- in caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per diciotto mesi;
- in caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a dodici mesi;
- se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi;
- l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di dodici mesi.

Si segnala, infine, che l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Riferimenti normativi:

– L. 92/2012 art. 4 c. 8-12;

- *Circolare INPS 111/2013;*
- *Circolare MLPS 34/2013.*
- ***Incentivo per l'assunzione di giovani under 30***

A partire dal 7 agosto 2013 e fino al 30 giugno 2015, è possibile presentare le domande di prenotazione per l'incentivo riconosciuto ai datori di lavoro che hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato ovvero alla trasformazione di un contratto a termine di un giovane di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per questa fattispecie è previsto un incentivo economico, pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (nella misura mensile massima di € 650), per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi.

La sussistenza della condizione di lavoratore "*privo di impiego regolarmente retribuito*", in conformità al decreto ed ai chiarimenti ministeriali, si ritiene esistente nel caso in cui un lavoratore, nel periodo considerato, non abbia svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore ai sei mesi né abbia svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (lavoro autonomo non superiore a 4.800,00 euro e lavoro dipendente e assimilato non superiore a 8.000,00.

L'incentivo in questione spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); in caso di trasformazione di un contratto a termine, il datore di lavoro deve procedere, entro un mese, all'assunzione di un altro lavoratore con contratto di lavoro dipendente; è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

Il beneficio può essere goduto nei limiti dello stanziamento previsto. Per accedere all'incentivo occorre presentare apposita istanza on-line tramite il sito dell'INPS. Non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno esaurite le risorse stanziate per ciascuna regione e provincia autonoma, né – comunque – per assunzioni o trasformazioni successive al 30 giugno 2015.

Riferimenti normativi:

- *Circolare INPS 131/2013;*
- *Decreto legge 76/2013 art. 1. Legge 99/2013.*

Lavoratori in cassa integrazione straordinaria (CIGS) o disoccupati da almeno 24 mesi *(art. 8, comma 9, legge 407/1990)*

Ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato – pieno o parziale – lavoratori che risultino disoccupati o in Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi si applica, per un periodo di 36 mesi, una riduzione del 50% dei contributi dovuti (fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore).

Per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per quelle artigiane, i contributi previdenziali ed assistenziali non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore.

Le assunzioni non devono essere effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. Per il riconoscimento delle agevolazioni la circolare Inps n. 51/2004 richiede due condizioni: la prima è la dichiarazione di responsabilità ex D.P.R. n. 445/2000 prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego, la seconda è l'attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione.

Riferimenti normativi:

– Legge 407/1990 art. 8 co. 9 come modificata dalla L. 92/2012 (art 4 c. 33 lettera c; art 4 c. 14);

- *Circolare INPS 137/2012;*
- *Nota Ministero del Lavoro 14 novembre 2005, prot. 2693*
- ***Lavoratori in cassa integrazione straordinaria (CIGS) da almeno 3 mesi di aziende in CIGS da almeno 6 mesi***

Le aziende che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, o dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi hanno diritto per 12 mesi ad una contribuzione pari al 10% dell'imponibile previdenziale. Al beneficio contributivo s'affianca quello economico. Il contributo economico mensile è pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, eventualmente rimasto disoccupato, per:

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

Riferimenti normativi:

– D.L. 148/1993 art. 4 c. 3 convertito con legge 236/1993;

– Legge 223/1991 art. 8 c. 4;

– Circolare INPS 137/2012.

- ***Giovani genitori precari iscritti nell'apposita "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori"***

E' previsto un incentivo di € 5.000,00 in favore delle società private e delle società cooperative che provvedano ad assumere a tempo indeterminato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale, le persone iscritte alla banca dati di cui sopra. L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato (anche part-time) di un rapporto di lavoro "precario". Le assunzioni devono riguardare soggetti fino a 35 anni di età, genitori di figli minori o affidatari di minori che siano titolari di uno dei seguenti contratti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato, lavoro in somministrazione, lavoro intermittente, lavoro ripartito, contratto di inserimento, collaborazione a progetto o

occasionale, lavoro accessorio, collaborazione coordinata e continuativa. I giovani devono risultare iscritti nella banca dati per l'occupazione dei genitori presso l'Inps.

Riferimenti normativi:

– Legge 247/2007, art. 1 commi 72 e 73.

- ***Assunzione di lavoratori disoccupati con fruizione del trattamento Aspi***

Nel mese di luglio 2012, è stata introdotta una nuova misura incentivante per i datori di lavoro che assumono, a tempo pieno e indeterminato, lavoratori che beneficiano dell'ASPI. In particolare, ai datori di lavoro in questione è riconosciuto il diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità Aspi residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Per la fruizione di entrambi i benefici, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Inps dichiarazione di responsabilità sul rispetto del 'de minimis' tramite cassetto previdenziale ad oggetto 'L.92/2012 art. 2, comma 10 bis'. Decorrenza e termine dell'agevolazione: assunzioni dall'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 ora L. 99/2013 (28.06.2013). Non è previsto un termine all'agevolazione.

Riferimenti normativi:

– Legge 92/2012 art. 2 c. 10- bis;

– Circolare Inps 175/2013.

- ***Assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo***

I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo sono quelli che, nei dodici mesi precedenti la data di assunzione, sono stati licenziati per cause non imputabili agli stessi. L'assunzione di lavoratori che rientrano in questa fattispecie

è agevolata, qualunque sia la modalità del rapporto (assunzione a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale). La misura del beneficio è pari a €. 190,00 mensili per i dipendenti assunti a full-time, riproporzionato per il part-time. L'agevolazione verrà riconosciuta per dodici mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e per massimo sei mesi per le assunzioni a termine anche qualora il contratto abbia una durata superiore.

Per poter beneficiare delle agevolazioni, il datore di lavoro dovrà garantire interventi di formazione professionale.

Il beneficio in esame, spetterà nel rispetto dei limiti degli aiuti "*de minimis*".

Per la fruizione di detti benefici, il datore di lavoro deve inoltrare specifica istanza accedendo al modulo 'LICE' all'interno del cassetto previdenziale, entro 30 giorni dall'assunzione o successiva proroga o trasformazione. Il primo termine scadeva, a pena di decadenza entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 32 del 13 marzo 2014. I datori di lavoro, in caso di accoglimento della domanda, riceveranno specifica comunicazione dell'importo complessivo spettante e delle quote di ripartizione mensile.

Decorrenza e termine dell'agevolazione: l'agevolazione è valida per le assunzioni intervenute dal 2013 e terminerà con l'esaurimento delle risorse.

Riferimenti normativi:

– Decreto direttoriale del 19 aprile 2013.

- ***Finanziamento tirocini di giovani laureati promossa da Italia Lavoro p.a.***

Il Bando promuove 3.000 percorsi di tirocinio, attraverso la concessione al tirocinante di una borsa di studio, a titolo di indennità di partecipazione.

Possono candidarsi al percorso di tirocinio e, quindi, a beneficiare della borsa, tutti i giovani in possesso dei seguenti requisiti a partire dal 23 settembre 2013:

a. avere un'età compresa tra i 24 anni compiuti fino ai 35 anni;

b. essere residenti in una delle seguenti regioni: Calabria, Campania, Puglia e Sicilia;

c. abbiano un titolo di laurea (vecchio o nuovo ordinamento) appartenente a uno dei seguenti gruppi disciplinari:

- Geo-biologico
- Letterario
- Psicologico
- Giuridico
- Linguistico
- Agrario
- Politico-sociale;

d. trovarsi nello stato di disoccupazione o inoccupazione;

e. non essere iscritto e/o frequentare percorsi formativi pubblici o privati di qualsiasi genere;

f. non avere, nei confronti del soggetto ospitante, un vincolo di parentela, affinità e coniugio, in linea retta o collaterale fino al 2° grado.

Sia l'azienda che il tirocinante in possesso di tutti i requisiti sopra elencati, devono registrarsi al portale www.cliclavoro.gov.it indicando, in un'apposita casella nel modulo di registrazione, la dizione "neet". A partire da questo momento, aziende e relativi candidati potranno contattarsi reciprocamente e avviare in via autonoma il processo di selezione.

- ***Tirocini curriculari***

E’ prevista la possibilità di un cofinanziamento da parte delle università statali, nella misura massima di 200 euro mensili, del rimborso spese corrisposto allo studente/tirocinante dal soggetto ospitante pubblico o privato in caso di attivazione di tirocini curriculari, ossia quelli inclusi in un processo di apprendimento formale svolto all’interno di piani di studio delle università e degli istituti scolastici.

A tale fine verranno devoluti 3 milioni di euro per l’anno 2013 e di 7,6 milioni di euro per l’anno 2014 che saranno ripartiti tra le università statali che attivino tirocini di durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati secondo le modalità che verranno stabilite con decreto del Ministro dell’Istruzione dell’università e della ricerca.

Ai fini della ripartizione delle risorse tra gli studenti, le università dovranno formare delle graduatorie.

Riferimenti normativi:

– Legge 9 agosto 2013 n. 99, di conversione del decreto legge 28 giugno 2013 n. 76.

- ***Tirocini formativi e di orientamento: fondo mille giovani per la cultura***

Per l’anno 2014, la legge 99/2013 ha previsto l’istituzione presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo di un Fondo straordinario con stanziamento pari a 1 milione di euro, denominato *“Fondo mille giovani per la cultura”,* destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento per giovani fino a ventinove anni di età nei settori delle attività e dei servizi per cultura.

Con successivo decreto del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione saranno definiti

i criteri e le modalità di accesso al Fondo.

- ***Trasformazione contratti a termine in contratti a tempo indeterminato***

La Legge 92/2012 ha previsto un contributo aggiuntivo pari all'1,40%, a finanziamento dell'Aspi, per i contratti a termine ad esclusione di quelli a carattere sostitutivo e stagionali. A norma dell'art. 1, comma 135 della legge 147/2013, a partire dal 1 gennaio 2014, il datore di lavoro in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, può recuperare tutta la contribuzione aggiuntiva versata per l'intera durata del contratto a termine (non limitatamente ai 6 mesi come previsto nel 2013), tramite conguaglio in Uniemens, esponendo i contributi come somme a credito.

L'Inps, con la circolare 15/2014, ha fornito una lettura estensiva alla norma, riconoscendo il beneficio anche in caso di riassunzione a tempo indeterminato nei sei mesi successivi, con decurtazione dei mesi di non lavoro.

- ***Sostituzione lavoratrici assenti per maternità – aziende fino a 20 dipendenti***

I datori di lavoro che occupano fino a 20 unità ed assumono, con contratto a tempo determinato, un lavoratore in sostituzione di un lavoratore o di una lavoratrice assente per maternità obbligatoria o in congedo parentale, hanno diritto alla riduzione della contribuzione a carico dell'azienda, nella misura del 50%, fino al raggiungimento del primo anno di età del bambino ovvero, nel caso di adozione o affidamento, per un anno dall'accoglienza del minore.

Tale agevolazione, che è applicabile anche nel caso in cui il lavoratore assente a tempo pieno venga sostituito con due lavoratori a tempo parziali, cessa anticipatamente in caso di rientro in servizio del lavoratore sostituito.

Riferimenti normativi:

– Art. 10, secondo comma, legge 53/2000, ora art. 4 d.lgs. 151/2001.

- ***Lavoratori disabili***

E’ previsto un incentivo economico

– attivabile attraverso la stipula di convezioni ex art. 11 della legge 68/1999 -, concesso dalle singole regioni o province nei limiti delle risorse dedicate all’apposito Fondo, nelle seguenti misure:

1. Fino al 60% del costo salariale annuo per ogni lavoratore disabile che abbia alternativamente:

>una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;

>minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

>handicap intellettivo e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità (ma fissato dall’INPS in misura superiore al 45%).

2. Fino al 25% del costo salariale annuo per ogni lavoratore disabile che presenti, alternativamente, una delle seguenti condizioni;

>una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;

>minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive

modificazioni.

3. Il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro al fine di renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Per il riconoscimento del beneficio i datori di lavoro devono stipulare una convenzione con la Provincia.

Premesso che l'assunzione deve avvenire nell'anno precedente all'emanazione del provvedimento di riparto delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, la concessione del contributo è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro o al superamento del periodo di prova.

L'erogazione del beneficio è effettuata direttamente dalle Regioni o dalle Province autonome e non richiede il rispetto dei principi generali fissati dalla legge 92/2012 art. 4 comma 12.

Riferimenti normativi:

– L'art. 13, commi da 1 a 3, della Legge 68/1999.

- ***Dirigenti privi di occupazione*** La legge 266/1997 prevede una agevolazione contributiva in caso di assunzione di dirigenti privi di occupazione, da parte di aziende o consorzi, aventi un organico massimo di 249 dipendenti.

Il dirigente da assumere deve avere maturato un'esperienza di lavoro, con qualifica dirigenziale, di almeno dodici mesi e deve essere disoccupato da almeno 30 giorni, inoltre, non deve avere avuto rapporti di lavoro subordinato, nei sei mesi precedenti, con l'azienda che intende beneficiare dell'agevolazione o con le aziende del gruppo.

L’agevolazione contributiva a favore delle aziende consiste, per ognuno dei suddetti lavoratori, di un contributo pari al 50% degli oneri previdenziali complessivi per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il contributo consiste nello sgravio della parte previdenziale obbligatoria ed opera sia sul contributo a carico della ditta che su quello a carico del dirigente.

Tali assunzioni, godere del beneficio, devono essere effettuate sulla base di convenzioni stipulate tramite l’ente bilaterale di “Fondodirigenti” oppure di Agenzie private autorizzate.

Dall’esame, anche sommario, delle norme in materia di assunzioni agevolate, emerge un *quadro* molto articolato, che meriterebbe un intervento di semplificazione da parte del legislatore, senza il quale l’obiettivo di favorire l’occupazione è difficile da raggiungere, pur nella consapevolezza che… il lavoro non si crea per legge!

**Componenti Commissione Lavoro ODCEC Milano*

***Componenti Commissione Lavoro ODCEC Napoli*