Agevolazioni contributive e incentivi all'assunzione. Conferme e novità dalla Legge di Bilancio 2022

scritto da goal | 1 Marzo 2022



di Pietro Aloisi Masella*

Tutti sappiamo che in un mondo del lavoro estremamente oneroso per le imprese, l'inserimento di una risorsa all'interno del contesto aziendale segue spesso logiche più legate al costo che al possesso dei requisiti professionali e personali dei candidati. L'attuale crisi economica causata dal Covid 19 porta con sé una crisi occupazionale che il legislatore ha pensato di contrastare confermando e in alcuni casi rafforzando, buona parte degli incentivi occupazionali già in essere prima dell'entrata in vigore della legge 178/2020.

Suddetti incentivi, che sembrano riguardare un'ampia platea di persone, giovani under 36, disoccupati over 50, donne, lavoratori del mezzogiorno, sono spesso soggetti ad una serie di condizioni che li rendono o li hanno resi fino a questo momento poco fruibili.

Gli sgravi di cui parleremo hanno l'obiettivo di abbattere il costo del lavoro attraverso una riduzione parziale o totale dei contributi ed è necessario che i datori di lavoro che intendano avvalersene rispettino le seguenti condizioni:

1. essere in possesso del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) regolare.___

A decorrere dal 1/1/2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 (FSBA) e 40, Dlgs n. 148/2015 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva;

2. applicare e rispettare le norme previste dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi;
3. non avere provvedimenti amministrativi e giurisdizionali per violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro in corso;
4. rispettare le norme in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, 81);
5. non avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o una riorganizzazione aziendale;
6. assunzione spontanea e non in attuazione di un obbligo preesistente imposto dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
7. inoltro delle comunicazioni obbligatorie UNILAV nei tempi richiesti dalla normativa.

Vediamo nello specifico quali sono ad oggi le agevolazioni in essere e le caratteristiche di ognuna di

loro provando ad accorparle per categorie:

1. **Agevolazioni Legge di Bilancio 2021 – 2022**
    - Giovani under 36 (art. 1, 10 e ss., Legge 178/2020)
    - Assunzione donne (art. 1, 16, Legge 178/2020)
    - Decontribuzione SUD (art. 1, 306-308, Legge 178/2020)
    - Esonero alternativo all'ammortizzatore sociale (art. 1, 306-308, Legge 178/2020)
2. **Assunzioni agevolate dei giovani**
    - Apprendistato

- Giovani under 30

3. **Assunzioni agevolate percettori azioni di sostegno al reddito e politiche attive**
    - Assunzione di dipendente percettore di NASPI
    - Assunzione di dipendente percettore di reddito di cittadinanza
    - Assunzione lavoratori in CIGS
    - Assunzione fruitore assegno di ricollocazione in CIGS
4. **Assunzioni particolari tipologie di lavoratori**
    - Assunzione disabili
    - Assunzione over 50 e donne prive di regolare impiego retribuito
    - Assunzione giovani genitori

1. **Agevolazioni Legge di Bilancio 2021 – 2022**

Partiamo dal primo blocco **le agevolazioni previste dalla Legge di Bilancio 2021**, trattandosi di aiuti di Stato hanno in comune che per la loro applicazione necessitano dell'autorizzazione della Commissione europea e vengono concesse nel rispetto delle condizioni del "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", ivi inclusa la soglia massima di 2.300.000 euro complessivi delle misure straordinarie. Sono quindi in sostanza tutte soggette al rispetto del regime de minimis.

Giovani under 36 (valida per il biennio 2021-2022) Si tratta di un'agevolazione a carattere strutturale che è stata rinforzata per il biennio 2021/2022. Nel periodo sopra indicato le aziende che assumono o trasformano a tempo indeterminato giovani under 36 (35 anni e 364 giorni al momento della instaurazione del rapporto o della trasformazione) che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato potranno ottenere uno sgravio del 100% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro con un tetto

massimo di 6.000 € annui.

L’agevolazione ha una durata di 36 mesi che diventano 48 per datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva situata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L’esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l’assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Tale esonero non si applica nei casi di prosecuzione dei contratti di apprendistato o di periodi di alternanza scuola-lavoro. A seguito della decisione C(2022) 171 *final* l’organo comunitario ha dato l’ok all’applicabilità dell’esonero per le assunzioni a tempo indeterminato (e le trasformazioni) verificatesi sino al 30 giugno 2022.

Assunzione donne (novità 2021)

L’agevolazione ha l’obiettivo di favorire l’ingresso nel mondo del lavoro delle donne e si rivolge in particolare a:

- donne di età pari o superiore a 50 anni e disoccupate da oltre 12 mesi oppure impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere superiore al 25% (come previsto nel Decreto interministeriale del 16 ottobre 2020);
- donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o 6 mesi se residenti in aree svantaggiate.

I datori di lavoro privati che procedano all’assunzione di una delle suddette categorie potranno contare su uno sgravio del 100% dei contributi Inps con un tetto massimo di € 6.000 l’anno.

L’agevolazione è valida sia in caso di assunzioni che di trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione, per un massimo di 18 mesi, per le assunzioni a tempo determinato il periodo è limitato a 12 mesi.

È inoltre richiesto che l’assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata.

Dopo esser stato autorizzato dalla Commissione Europea (nell’ambito degli aiuti di Stato a sostegno dell’economia nel corso dell’emergenza COVID-19) sino al 31 dicembre 2021, lo sgravio ha recentemente ottenuto il via libera per le assunzioni / trasformazioni effettuate sino al 30 giugno 2022.

Decontribuzione sud

Riguarda tutti i datori di lavoro privati, ad esclusione del settore agricolo e domestico, che instaurino una prestazione lavorativa in una delle seguenti regioni:

Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

L’esonero per il periodo dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2025 è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail. Negli anni 2026 e 2027 lo sgravio sarà, invece, del 20% per ridursi ulteriormente al 10% per il biennio 2028/2029. É prevista per questa agevolazione la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni.

Esonero alternativo all’ammortizzatore sociale (solo per il 2021)

Possono accedere tutti i datori di lavoro privati, ad esclusione del settore agricolo, che non richiedono i nuovi

periodi di trattamento di integrazione salariale (12 settimane) previsti dalla Legge di Bilancio 2021.

I datori di lavoro in questione possono beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, è prevista la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni.

La validità dell'agevolazione prevede un periodo massimo di 8 settimane.

Assunzioni agevolate dei giovani

Passiamo ora ad analizzare le agevolazioni per i giovani che ad oggi sono tra quelle, soprattutto l'apprendistato, da considerarsi davvero vantaggiose per le aziende.

Apprendistato

L'agevolazione ha l'obiettivo di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, garantendo ai datori di lavoro una serie di vantaggi che rendono questa tipologia contrattuale estremamente vantaggiosa.

L'apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Rivolto ai ragazzi tra i 15 e i 25 anni compiuti è finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico ovvero: qualifica e diploma professionale o diploma di istruzione secondaria superiore o certificato di specializzazione tecnica superiore.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale; in taluni casi è prorogabile di un ulteriore anno previo ornamento del PFI.

Conseguita la qualifica/diploma professionale è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Per attivare questa tipologia di apprendistato il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo uno schema definito con decreto ministeriale.

Apprendistato professionalizzante

Rivolto a ragazzi tra i 18 e i 29 anni compiuti è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi. Gli accordi interconfederali o i CCNL definiscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata della formazione e la durata, anche minima, del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 anni per i profili professionali artigiani individuati dalla contrattazione collettiva.

Trattandosi di un contratto di formazione, il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e effettua la formazione interna che viene svolta sotto la sua responsabilità.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma

professionale, è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione (compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori) o alle attività di ricerca oppure al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è necessario che il datore di lavoro sottoscriva un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale. Ha una durata definita nel protocollo sottoscritto con l'istituzione formativa, ad ogni modo non inferiore a 6 mesi e massimo 36 mesi.

Finalità e destinatari sono diversi nelle 3 tipologie ma vediamo le agevolazioni che li accomunano.

- L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto a quello dei lavoratori qualificati con la stessa mansione che dovrà conseguire l'apprendista;
- l'esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- l'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;
- l'esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
- aliquota contributiva ridotta:
    - solo per apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca: 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione. Se l'azienda ha un

numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, suddetta aliquota si riduce al 3,11% per il I anno, al 4,61% per il II anno e solo a partire dal III anno l'11,61%. Non è previsto un regime de minimis;

- solo per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: aliquota al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'assicurazione sociale e dello 0,30% per la formazione professionale; sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni avvenute nel 2020 da parte di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove; è previsto un regime de minimis solo nel caso dello sgravio contributivo al 100%. Per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

- solo per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca: esonero dell'obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e pagamento del 10% della

retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione a suo carico.

Giovani entro i 30 anni

L’agevolazione è rivolta alle aziende che assumano o trasformino con contratto a tempo indeterminato ragazzi under 30 che non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro

datore di lavoro. Prevede la riduzione del 50% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro con un limite massimo di € 3.000,00 l’anno (esclusi premi Inail). La durata è di 36 mesi. L’esonero spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non ha compiuto il trentesimo anno di età (durata incentivo 12 mesi).

Spetta inoltre per le assunzioni di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola – lavoro e di coloro i quali abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale o di alta formazione (l’assunzione deve essere effettuata entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio e deve trattarsi di under 30).

Per usufruire di questo esonero è necessario che i datori di lavoro non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

3. **Assunzioni agevolate percettori azioni di sostegno al reddito e politiche attive**

Soggetti percettori di NASPI

L’agevolazione si rivolge ai lavoratori percettori di Naspi di qualsiasi età; è ammessa in caso di assunzioni/ trasformazioni

a tempo indeterminato, la misura agevolativa consiste nel 20% del trattamento NASPI che il lavoratore avrebbe ricevuto qualora avesse mantenuto lo stato di disoccupazione.

Il contributo mensile che non potrà essere superiore all'importo della retribuzione erogata non potrà superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore. Si tratta di un'agevolazione cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato o altre agevolazioni contributive.

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

Si colloca all'interno di questa tipologia anche quella specifica dell'assunzione con contratto di apprendistato dei percettori di NASPI.

Apprendistato di riqualificazione

Si rivolge ai lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dall'età ed in caso di assunzioni a tempo indeterminato. Periodo di validità: da 6 a massimo 36 mesi. Al termine del periodo formativo le parti – in deroga a quanto previsto dalla disciplina del contratto di apprendistato "normale"

– non possono recedere liberamente dal rapporto. Si applica, infatti, la disciplina in materia di licenziamenti individuali, ossia il licenziamento deve essere supportato da una giusta causa o da un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).

Trova applicazione il regime contributivo proprio del contratto di apprendistato professionalizzante ma è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione. Il

datore di lavoro ha l’obbligo di erogare la formazione necessaria per l’acquisizione delle competenze richieste dai contratti collettivi di riferimento.

Soggetti percettori di reddito di cittadinanza

Si rivolge ai beneficiari di reddito di cittadinanza che vengano assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato e prevede l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (esclusi i premi Inail e ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni previdenziali).

Il beneficio spetta nel limite dell’importo mensile del reddito di cittadinanza del lavoratore assunto e comunque entro il tetto di € 780 euro mensili.

Il periodo di fruizione dell’esonero varia: da un minimo di 5 mesi (6 mesi in caso di patto formativo) a un massimo di 18 mensilità, diminuito del periodo eventualmente già goduto dal beneficiario del reddito di cittadinanza.

É previsto il rispetto del regime de minimis ed è richiesto l’incremento occupazionale netto del numero di dipendenti.

In caso di licenziamento del beneficiario del Reddito di cittadinanza nei 36 mesi successivi all’assunzione, occorre restituire l’incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Per accedere alla misura è altresì necessario che i datori di lavoro siglino con il Centro per l’Impiego un patto di formazione con cui si garantisce al lavoratore un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

Lavoratori in CIGS

Si tratta di un’agevolazione volta ad incentivare

l’occupazione di lavoratori che si trovino o si siano trovati in CIGS per almeno 3 mesi. Per poterne usufruire l’azienda deve effettuare un’assunzione o una trasformazione a tempo indeterminato e ne deve derivare un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata. L’incentivo consiste nel pagamento di un’aliquota contributiva da parte del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 12 mesi.

Lavoratori in CIGS e beneficiari di assegni di ricollocazione

Con l’obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo di lavoratori in CIGS beneficiari dell’assegno di ricollocazione viene concessa, ai datori di lavoro che assumono questa categoria di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, la riduzione del 50% dei contributi Inps (escluso premi Inail) fino ad un massimo di € 4.030,00 annui.

L’agevolazione può essere riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, fermo restando che in tali ipotesi la misura della soglia massima di esonero vada ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro.

La durata dell’incentivo varia in funzione del tipo di rapporto di lavoro instaurato. Per i rapporti a tempo determinato la durata dell’agevolazione è pari al massimo a 12 mesi. Nelle ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, la durata dell’agevolazione è pari a 18 mesi; non è soggetta a regime de minimis.

4. **Assunzioni particolari tipologie di lavoratori Lavoratori con disabilità**

L’obiettivo è agevolare l’assunzione di persone con disabilità, l’incentivo è pari:

- al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni

ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al U. delle norme in materia di pensioni di guerra (la durata del beneficio per contratti a tempo indeterminato è 36 mesi);

- al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al U. delle norme in materia di pensioni di guerra (la durata del beneficio per contratti a tempo indeterminato è 36 mesi);
- al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (la durata beneficio per contratti a tempo indeterminato è 60 mesi; per contratti a tempo determinato non inferiori a 12 mesi, il beneficio dura per tutta la durata del contratto).

Assunzione donne e over 50

Si rivolge a quei lavoratori disoccupati da oltre 12 mesi con difficoltà a trovare un impiego per età o per genere ed è valido in caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

È previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all’aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale Inail.

La durata del beneficio è 12 mesi per le assunzioni con contratto a tempo determinato e 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato; non è soggetto a regime de minimis.

È richiesto che l’assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata.

Sgravi assunzioni lavoratori di aziende in crisi

Una delle agevolazioni principali per il 2022 riguarda lo sgravio contributivo per tutte quelle aziende che provvedono all’assunzione di **lavoratori provenienti da aziende che si trovano in difficoltà economica**. Si tratta di un esonero contributivo disponibile fino alla fine del 2025, per tutte le imprese che assumono a tempo indeterminato ex lavoratori che provengono da aziende colpite dalla crisi. L’importo massimo agevolabile è di 6.000 euro all’anno.

Assunzioni giovani genitori

Danno origine all’incentivo le assunzioni di “giovani genitori”, cioè dei soggetti che posseggono contemporaneamente i seguenti requisiti:

- età non superiore ai 35 anni (inferiore a 36);
- genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi oppure affidatari di minori, con un rapporto di lavoro Si intende per lavoro precario il lavoro a tempo determinato o il lavoro in somministrazione oppure il lavoro intermittente (o a chiamata), il lavoro ripartito (job sharing), il contratto di inserimento, la collaborazione parasubordinata (co.co.co.) o il lavoro accessorio (o con voucher).

Il bonus è riconosciuto sia per una nuova assunzione che per la trasformazione del rapporto di lavoro da determinato a tempo indeterminato, anche parziale e prevede un massimo di € 5.000,00 per ogni assunzione ed un massimo di 5 assunzioni.

L’incentivo è cumulabile con altri incentivi ma è soggetto al rispetto del de minimis. Per la richiesta dell’agevolazione va verificata la disponibilità dei fondi stanziati.

Decontribuzione prevista per l’anno 2022

Si riconosce, per il solo anno 2022

- a favore dei dipendenti del settore privato e di quello pubblico, ad esclusione del lavoro domestico, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità la vecchiaia e i superstiti a loro carico di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo di 692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- è disposta, in via sperimentale per l’anno 2022, la riduzione del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici La riduzione opera a decorrere dalla data del rientro al lavoro al termine del congedo obbligatorio di maternità e vale per un periodo massimo di un anno.

A conclusione di questa carrellata delle maggiori agevolazioni attualmente in essere ricordiamo che ci sono delle situazioni per cui gli incentivi non spettano:

- se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- 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;
- se il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione hanno 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’assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello

posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

**Odcec Roma*