

### **5.7.5 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)**

Il lavoratore part-time ha diritto, nel caso di perdita involontaria del lavoro, alla percezione dell'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti previsti dalla legge.<sup>109</sup>

### **5.7.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni**

Anche i lavoratori part-time sono assicurati dal datore di lavoro contro gli infortuni e le malattie professionali con le medesime tutele della generalità dei lavoratori subordinati.

### **5.7.7 Permessi per l'assistenza di disabili e per i lavoratori disabili**

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente<sup>110</sup>.

Il congedo straordinario nel caso di part-time orizzontale è fruibile secondo le modalità ordinarie, mentre nel caso di part-time verticale il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa.

## **6. Le Agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori subordinati**

La riduzione del costo del lavoro e l'incremento dell'occupazione sono tematiche oggetto di attenzione da parte del legislatore, in particolar modo negli ultimi anni con l'entrata in vigore del nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Per le assunzioni con contratto a termine i benefici sono previsti solo nel caso di assunzione di soggetti con difficoltà nella collocazione lavorativa.

È quindi utile fare una panoramica delle principali agevolazioni contributive ad oggi in essere, in modo da comprendere quali sono le opportunità di riduzione del costo contributivo per l'azienda interessata ad assumere un lavoratore subordinato.

Per gli approfondimenti relativi ad ogni singola agevolazione e alle modalità di richiesta all'INPS delle stesse si fa rimando alla nostra monografia.

### **6.1 Principi generali per la fruizione degli incentivi**

Il D.lgs. n. 150/2015, riprendendo ed integrando quanto già definito dalla Riforma Fornero (L. n.92 del 28 giugno 2012), elenca all'art. 31 i principi generali di fruizione degli incentivi. Il legislatore, con queste norme, sancisce il corretto uso degli incentivi e un quadro generale di riferimento a cui uniformare le diverse tipologie di incentivo all'assunzione che possono prevedere delle deroghe specifiche a tali principi generali.

<sup>109</sup> Circolare INPS n. 41 del 2006

<sup>110</sup> Circolare INPS n. 133 del 2000

Gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione);
- 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 (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine);
- 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).
- il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore)

Nel caso in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato); non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione) producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

## **6.2 Tipologie di agevolazioni**

### **6.2.1 Esonero contributivo**

Spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione nonché in apprendistato, dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 per le stabilizzazioni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che hanno concluso un periodo di alternanza scuola – lavoro o che hanno terminato un periodo di apprendistato di primo o di terzo livello.

Il beneficio è pari ad un esonero dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ad esclusione dei premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 3.250 euro per 36 mesi.<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> Art. 1, commi da 308 a 313, Legge n. 232 del 11 dicembre 2016; Circolare INPS n. 109 del 2017

## 6.2.2 Incentivo Occupazione Giovani

Spetta per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato di durata pari o superiore ai 6 mesi (anche part-time) dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 di giovani iscritti al programma Garanzia Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni. L'agevolazione spetta anche nel caso di assunzione a scopo di somministrazione nonché in apprendistato professionalizzante. L'importo del beneficio è parametrato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 8.060 euro annui per il tempo indeterminato e di un massimo di 4.030 euro annui per il tempo determinato. Nel caso di assunzione part-time il beneficio si riduce del 50%.<sup>112</sup>

## 6.2.3 Incentivo Occupazione Sud

Il beneficio spetta per l'assunzione/trasformazione di lavoratori a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché in apprendistato professionalizzante, a partire dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2017.

L'incentivo spetta per l'assunzione di persone disoccupate presso sedi di lavoro situate in alcune regioni cosiddette meno sviluppate (Basilicata, Campania, Puglia e Sicilia) o in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna). L'importo del beneficio è parametrato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 8.060 euro annui, proporzionalmente ridotto in caso di part-time. Il requisito della disoccupazione non è richiesto nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato od indeterminato. Per le assunzioni di persone tra i 16 e i 24 anni è richiesto solo il requisito della disoccupazione, mentre per le assunzioni di persone con almeno 25 anni è necessario anche che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.<sup>113</sup>

## 6.2.4 Lavoratori in NASpi

I datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori di indennità di disoccupazione possono fruire di un incentivo economico pari al 20% dell'indennità mensile di disoccupazione residua che sarebbe spettata al lavoratore non fosse stato assunto.<sup>114</sup>

## 6.2.5 Lavoratori in Cigs

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori che sono sospesi da almeno 3 mesi anche non consecutivi per Cigs e dipendenti di aziende in Cigs da almeno 6 mesi hanno diritto ad un'agevolazione che consiste in un'aliquota agevolata al 10% per 12 mesi e un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore - ove licenziato alla fine del periodo di Cigs per un periodo pari a<sup>115</sup>:

- 9 mesi per i lavoratori fino ai 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.

---

<sup>112</sup> Decreto Direttoriale Ministero del Lavoro del 24 novembre 2016 e successive modifiche; Circolare INPS n. 40 del 28 febbraio 2017

<sup>113</sup> Decreto Direttoriale Ministero del Lavoro del 16 novembre 2016 prot.39/367; Circolare INPS n. 41 del 1 marzo 2017

<sup>114</sup> Art. 7, comma 5, lettera b) Decreto Legge n. 76 del 2013; Circolare INPS n. 175 del 2013; Messaggio INPS n. 4441 del 2015

<sup>115</sup> Art. 4, comma 3, Decreto legge n. 148 del 1993 convertito con modificazioni dalla Legge n. 236 del 1993; Circolare INPS n. 137 del 2012. L'INPS, si pronuncerà in merito all'applicabilità di tale incentivo economico, alla luce dell'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2017, delle agevolazione per i lavoratori assunti dalla mobilità.

## 6.2.6 Disoccupati over 50 e donne

E' prevista un'agevolazione contributiva a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo determinato o a tempo indeterminato lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (ovunque residenti) ovvero 6 mesi (se residenti in aree svantaggiate o appartenenti a settori in cui vi è disparità uomo-donna stabiliti annualmente dal Ministero del Lavoro).

L'agevolazione consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL per 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e fino a 12 mesi per quelle con contratto a termine. In caso di trasformazione la riduzione spetta per i complessivi 18 mesi.<sup>116</sup>

## 6.2.7 Assunzione di lavoratori con disabilità

I datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o compresa tra il 67% e il 79% oppure con disabilità intellettiva e psichica che comporti una diminuzione della capacità lavorativa superiore al 45% hanno diritto ad un'agevolazione contributiva. In tale ultimo caso è possibile assumere anche a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

Nella prima fattispecie l'agevolazione è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi; nella seconda è pari al 35% per 36 mesi e nella terza è pari al 70% per la durata del rapporto a termine o per 60 mesi se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato o trasformati.<sup>117</sup>

## 6.2.8 Giovani genitori

I datori di lavoro che assumono/trasformano a tempo indeterminato (anche part-time) giovani fino ai 35 anni iscritti nella banca dati INPS e con almeno un figlio spetta un beneficio economico pari a 5.000 euro per ogni assunzione effettuata. L'azienda può assumere con tale agevolazione fino a 5 lavoratori.<sup>118</sup>

## 6.2.9 Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

Ai datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato (anche tramite agenzia) in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, è concesso uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di 12 mesi.<sup>119</sup>

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

L'assunzione può avvenire con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

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

---

<sup>116</sup> Art. 4, commi 8-11, Legge n. 92 del 2012; Circolare INPS n. 111 del 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 2013

<sup>117</sup> Art. 10, Dlgs 151 del 14 settembre 2015; Circolare INPS n. 99 del 13 giugno 2016

<sup>118</sup> Art. 1, comma 72 della Legge n. 247/2007; Circolare INPS n. 115/2011

<sup>119</sup> Art.10 Legge 53 del 2000; Circolare INPS n. 117 del 2000; Dlgs 151/2001

## 6.2.10 Benefici contributivi relativi al contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, pensato per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, si è sempre caratterizzato da un'aliquota contributiva ridotta, sia per la quota a carico del datore di lavoro sia per quella a carico dell'apprendista.<sup>120</sup>

Nello specifico occorre distinguere le diverse aliquote contributive a carico del datore di lavoro per le tre tipologie di contratti di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. 1° livello): per le assunzioni effettuate dal 25 settembre 2015 fino al 31 dicembre 2017 l'aliquota contributiva è pari al 5% per tutta la durata della formazione. Non è dovuto il contributo NASpl e il contributo di licenziamento in caso di interruzione del rapporto di lavoro (c.d. ticket licenziamento). Tali benefici non si mantengono per l'anno successivo alla conferma dell'apprendista, in cui verrà applicata l'aliquota dell'11,61%;<sup>121</sup>
- apprendistato professionalizzante (c.d. 2° livello): per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma. Per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno. A tale aliquota contributiva si applica la contribuzione dovuta per la CIGO, la CIGS o il FIS a seconda dell'ammortizzatore sociale del quale è destinataria l'azienda nella quale è assunto l'apprendista.<sup>122</sup>
- apprendistato di alta formazione e di ricerca (c.d. 3° livello): per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma. Per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno.

## 6.2.11 Assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione

Il datore di lavoro che assume in apprendistato professionalizzante senza limiti di età lavoratori percettori di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione, ha la possibilità di fruire di alcuni benefici di carattere contributivo, in particolare:

- lavoratori beneficiari di indennità di mobilità: l'aliquota contributiva è pari a quella dovuta per gli apprendisti per 18 mesi e si ha diritto ad un beneficio economico pari al 50% dell'indennità di mobilità residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.
- lavoratori percettori di indennità di disoccupazione: l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata del periodo di formazione.

In entrambi i casi:

- l'aliquota a carico apprendista è pari al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione;
- i benefici non si mantengono per l'anno successivo alla conferma;
- l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è incrementata della contribuzione dovuta per il finanziamento di CIGO, CIGS, FIS in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda nella quale è assunto l'apprendista.<sup>123</sup>

<sup>120</sup> Legge n. 183 del 2011; Circolare INPS n. 128 del 2012

<sup>121</sup> Art.32 del Dlgs 150/2015; Messaggio INPS n. 2499 del 2017

<sup>122</sup> Dlgs 148 del 2015; Messaggio INPS n. 24 del 2016

<sup>123</sup> Art. 47, comma 4, del Dlgs 81/2015; Messaggio INPS 2243/2017