

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.

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 Incentivo giovani Decreto Dignità

Spetta ai datori di lavoro che assumono a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2020 a tempo indeterminato a tutele crescenti giovani che non abbiano compiuto il 35° anno di età che non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'arco dell'intera vita lavorativa (fatto salvo il caso in cui abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato). L'incentivo è pari ad un esonero del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per 36 mesi.

Le modalità di fruizione verranno disciplinate in un decreto ministeriale non ancora pubblicato.¹²⁶

6.2.2 Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Spetta ai datori di lavoro che assumono a decorrere dal 1° gennaio 2018 a tempo indeterminato a tutele crescenti (anche part-time) anche a scopo di somministrazione, giovani che non abbiano compiuto il 30° anno di età (35° per l'anno 2018), che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso il medesimo o presso altri datori di lavoro, fatto salvo il caso in cui abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato ovvero abbiano avuto contratti di lavoro a tempo indeterminato intermittente o domestico. Tale beneficio spetta anche nel caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato a condizione che venga rispettato il suddetto requisito anagrafico.

L'agevolazione non si applica nel caso di assunzione di lavoratori con qualifica dirigenziale.

L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con

¹²⁶ Art.1 - bis decreto-legge n. 87 del 2018 convertito in Legge n. 96 del 2018

esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.¹²⁷

6.2.3 Esonero contributivo per l'assunzione di giovani che hanno svolto un periodo di alternanza scuola lavoro o apprendistati di primo e terzo livello

Spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time), anche a scopo di somministrazione, dal 1° gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e fermo restando il requisito anagrafico (35 anni per il 2018 - 30 anni per il 2019), 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. Tale incentivo spetta anche nel caso di trasformazione da contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio è pari ad un esonero totale dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ad esclusione dei premi e contributi INAIL) fino ad un massimo di 3.000 euro per 36 mesi.¹²⁸

6.2.4 Incentivo Occupazione NEET

Spetta per l'assunzione a tempo indeterminato (anche part-time) dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 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 per 12 mesi. Nel caso di assunzione part-time il beneficio si riduce del 50%.¹²⁹

6.2.5 Incentivo Occupazione Sviluppo Sud

Il beneficio spetta per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché in apprendistato professionalizzante, a partire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019. Tale beneficio è fruibile anche nel caso di trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato.

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 per 12 mesi, 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 o indeterminato. Per le assunzioni di persone tra i 16 e i 34 anni è richiesto solo il requisito della disoccupazione, mentre per le assunzioni di persone con almeno 35 anni è necessario anche che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.¹³⁰

6.2.6 Bonus Giovani eccellenze

Il beneficio, spetta per l'assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, di giovani che:

127 Art. 1, commi da 100 a 107 e da 114 a 166, Legge n. 205 del 2017; Circolare INPS n. 40 del 2018

128 Art. 1, comma 108, Legge n. 205 del 27 dicembre 2017; Circolare INPS n. 40 del 2018

129 Decreto ANPAL n. 581 del 28 dicembre 2018; Circolare INPS n. 54 del 2019

130 Decreto ANPAL n. 178 del 19 aprile 2019; Circolare INPS n. 102 del 2019

- abbiano meno di 30° anni e abbiano conseguito la laurea magistrale tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di 108/100, entro la durata legale del corso di studi;
- abbiano meno di 34 anni e abbiano conseguito un dottorato di ricerca tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019.

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro per un massimo di 8.000 euro per 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione.¹³¹

6.2.7 Incentivo per l'assunzione di percettori di Reddito di Cittadinanza

L'incentivo spetta per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori di reddito di cittadinanza (Rdc).¹³²

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, per un massimo di 780 euro mensili per un periodo di massimo 18 mesi (variabile in relazione al periodo di Rdc già fruito). Se l'assunzione avviene per il tramite di un ente formativo il beneficio è ripartito tra questo ente e il datore di lavoro per un massimo di 390 euro mensili cadauno.

6.2.8 Lavoratori in NASpl

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.¹³³

6.2.9 Lavoratori percettori di assegno di ricollocazione cessati da aziende in CIGS

Spetta per l'assunzione a tempo determinato, indeterminato o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato di lavoratori cessati da aziende in CIGS che hanno sottoscritto un accordo di ricollocazione e di un assegno di ricollocazione.¹³⁴

L'azienda che assume ha diritto all'esonero del versamento del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro nel limite massimo di 4.030 euro annui per:

- 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato (elevabili a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato).

Il lavoratore assunto ha diritto:

- all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
- alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% della CIGS che gli sarebbe stata corrisposta se non fosse stato assunto.

6.2.10 Lavoratori in Cigs

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno e 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

¹³¹ Art. 1, comma 707 e ss., Legge n. 145/2018

¹³² Art. 8 D.l. n. 4 del 2019 convertito in L. n. 26/2019, Circolare INPS n. 104 del 2019

¹³³ Art. 7, comma 5, lettera b) Decreto Legge n. 76 del 2013; Circolare INPS n. 175 del 2013; Messaggio INPS n. 4441 del 2015

¹³⁴ Art. 1, comma 136, Legge n. 205/2017, Circ. ANPAL n.11/2018, Circ. ANPAL 9352/2018; Circolare INPS n. 109/2019

mobilità che sarebbe spettata al lavoratore - ove licenziato alla fine del periodo di Cigs per un periodo pari a¹³⁵:

- 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.

6.2.11 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.¹³⁶

6.2.12 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.¹³⁷

6.2.13 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.¹³⁸

6.2.14 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.¹³⁹

135 Art. 4, comma 3, Decreto Legge n. 148 del 1993 convertito con modificazioni dalla Legge n. 236 del 1993; Circolare INPS n. 260 del 1992. L'INPS, si pronuncerà in merito all'applicabilità di tale incentivo economico, alla luce dell'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2017, delle agevolazioni per i lavoratori assunti dalla mobilità.

136 Art. 4, commi 8-11, Legge n. 92 del 2012; Circolare INPS n. 111 del 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 2013

137 Art. 10, D.Lgs. 151 del 14 settembre 2015; Circolare INPS n. 99 del 13 giugno 2016

138 Art. 1, comma 72 della Legge n. 247/2007; Circolare INPS n. 115/2011

139 Art.10 Legge 53 del 2000; Circolare INPS n. 117 del 2000; D.Lgs. 151/2001

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.

6.2.15 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.¹⁴⁰

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):

| Aziende | Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro | Aliquota a carico del lavoratore |
|---------------------------|--|----------------------------------|
| con ≤ 9 dipendenti | Dal 1' al 12' mese 1,50% Dal 13' al 24' mese 3% Dal 25' al 36' mese 5% | 5,84% |
| con ≥ 9 dipendenti | 5% | 5,84% |

Il datore di lavoro inoltre non è tenuto al versamento del contributo di licenziamento e al versamento della contribuzione NASPI.

Tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato: l'aliquota passa all'11,61% (più aliquota CIGO/CIGS o FIS).

- 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.¹⁴¹ L'aliquota a carico lavoratore è pari al 5,84%.
- 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. L'aliquota a carico lavoratore è pari al 5,84%.

¹⁴⁰ Legge n. 183 del 2011; Circolare INPS n. 128 del 2012; Circolare INPS n. 108 del 2018
¹⁴¹ D.Lgs. 148 del 2015; Messaggio INPS n. 24 del 2016

6.2.16 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 assunti entro il 31 dicembre 2016: 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 o lavoratori beneficiari di indennità di mobilità dal 1° gennaio 2017: l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata del periodo di formazione. 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.

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.¹⁴²

6.2.17 Esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Spetta al datore di lavoro che a decorrere dal 1° gennaio 2018 conferma un'apprendista a tempo indeterminato a condizione che alla data della conferma non abbia compiuto il 30° anno di età. L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 12 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua per 12 mesi.

La fruizione dell'incentivo decorre dal mese successivo a quello di scadenza del beneficio consistente nell'applicazione dell'aliquota ridotta per i 12 mesi successivi alla conferma a tempo indeterminato (art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015). L'agevolazione spetta per le conferme a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.¹⁴³

¹⁴² Art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015; Messaggio INPS 2243/2017; Circolare INPS n. 108 del 2018
¹⁴³ Art. 1, comma 106, Legge n. 205 del 27 dicembre 2017, Circolare INPS n. 40 del 2018