ANCE | ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI

Direzione Relazioni Industriali

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

GUIDA PER LE IMPRESE EDILI 2018

A cura della Dott.ssa Valeria Andretta

Roma, 13 marzo 2018

SOMMARIO

1.	**Principi generali per la fruizione degli incentivi** ▪ *Requisiti di fonte nazionale* ▪ *Requisiti di fonte europea*	p. 3
2.	**Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile** ▪ *Legge di Bilancio 2018* ▪ *Alternanza scuola-lavoro* ▪ *Apprendistato qualifica e diploma professionale e alta formazione* ▪ *Tabella di confronto incentivo 2015-2018* ▪ *Circolare Inps n. 40/2018*	p. 6
3.	**Sgravio contributivo per l'occupazione nel Mezzogiorno** ▪ *Legge di Bilancio 2018* ▪ *Decreto Anpal n. 2/2018*	p. 11
4.	**Incentivo occupazione giovani – NEET** ▪ *Decreto Anpal n. 3/2018*	p. 12
5.	**Incentivo per l'assunzione di donne**	p. 13
6.	**Incentivo per l'assunzione di lavoratori over 50**	p. 13
7.	**Incentivi per l'assunzione di lavoratori in Cigs** ▪ *Assunzione di lavoratori percettori dell'assegno di ricollocazione* ▪ *Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi*	p. 14
8.	**Lavoratori in Naspi - contratto a tempo pieno e indeterminato**	p. 15
9.	**Assunzione di lavoratori con disabilità**	p. 16
10.	**Agevolazioni per giovani genitori**	p. 17
11.	**Sostituzione lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale**	p. 18

1. Principi generali per la fruizione degli incentivi

Ai fini della fruizione degli incentivi per le assunzioni, è necessario rispettare una serie di condizioni generali previste sia dalle normative nazionali che, per alcune tipologie di incentivo[1], dalle normative europee.

REQUISITI DI FONTE NAZIONALE
L. N. 296/06 ART. 1, COMMI 1175 - 1176

In particolare, con riferimento al rispetto dei *requisiti di fonte nazionale*, è necessario il rispetto delle seguenti disposizioni:

a) Regolarità in materia di Durc:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

D.LGS. N. 150/15 ART. 31

b) 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 di contratto di somministrazione;

- gli incentivi non spettano se l'assunzione *viola il diritto di precedenza*, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo[2], 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;

- gli incentivi non spettano 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;

- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

[1] Previsto, ad esempio, per l'assunzione di lavoratori ultra cinquantenni, disoccupati da oltre dodici mesi, donne di qualunque età prive di impiego regolarmente retribuito da oltre 12 mesi, incentivo occupazione Sud.
[2] Ai sensi dell'art. 93 del Ccnl dell'edilizia, è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi.

- con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *"de minimis",* il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

- nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo 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 del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo *4, comma 1, lettere a) e b),* del *D.Lgs. n. 276/2003*, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

- L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti 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.

REQUISITI DI FONTE UE

REG. (UE) N. 651/14 ART.32

Con riferimento, invece, ai *requisiti di fonte europea*:

- I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.

- I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.

- Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

- Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

- Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o di 24 mesi nel caso di un lavoratore molto svantaggiato, l'aiuto sarà proporzionalmente ridotto di conseguenza.

- L'intensità di aiuto non supera il 50% dei costi ammissibili.

REGIME DEL "DE MINIMIS" REG. N. 1407/2013

La fruizione degli incentivi può essere, altresì subordinata al rispetto del c.d. *"regime del de minimis".*

Il "de minimis" individua gli aiuti di piccola entità che possono essere concessi alle imprese senza violare le norme sulla concorrenza.

L'importo complessivo degli aiuti di questo tipo concessi da uno Stato ad una impresa non può superare, nell'arco di tre esercizi finanziari, i 200.000€.

Possono essere, perciò, considerati "di importo inferiore" gli aiuti che rispettano le specifiche condizioni definite dalla normativa europea.

2. Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile

LEGGE DI BILANCIO 2018 COMMI 100-108

E' stato introdotto, nell'ambito della Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017, pubblicata in G.U. n. 302 del 29/12/2017, Supp. Ordinario n. 62) ***l'incentivo strutturale*** per favorire l'occupazione giovanile stabile.

In particolare, viene riconosciuto, con riferimento alle nuove assunzioni a tutele crescenti di soggetti che non abbiano compiuto 30 anni[3] e che *non siano stati occupati[4] a tempo indeterminato*[5] con il medesimo o altro datore di lavoro[6], con *decorrenza 1° gennaio 2018*, l'esonero contributivo dal versamento del 50% di contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di esonero pari a 3.000€[7] su base annua.

Per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero viene esteso ai soggetti che non abbiano compiuto 35 anni[8].

L'esonero si applica anche nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato[9] e, *per un periodo di 12 mesi*, anche nei casi di prosecuzione, successiva all'entrata in vigore della legge, di un contratto di apprendistato, fermo restando il requisito anagrafico al momento della conversione.

L'esonero si applica, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

Viene, inoltre, prevista la c.d. *"portabilità del beneficio",* nel caso in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato il beneficio sia stato parzialmente fruito, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati.

In tale ipotesi, il beneficio sarà riconosciuto agli stessi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione, *indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore* alla data delle nuove assunzioni.

Il beneficio spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

[3] 29 anni e 364 giorni
[4] sul punto, fermo restando quanto previsto al comma 801, (impegna l'Anpal all'emanazione di un Decreto per mettere a disposizione dei Consulenti del Lavoro i dati occupazionali dei lavoratori), si consiglia, in via precauzionale, di far firmare al lavoratore, al momento dell'assunzione, un'autodichiarazione sul suo stato occupazionale precedente
[5] anche a tempo parziale
[6] per contratto a tempo indeterminato si intende anche il rapporto di lavoro della durata di un giorno o anche il mancato superamento del periodo di prova
[7] tale limite viene applicato su base mensile ed è pari a 250 € al mese
[8] 34 anni e 364 giorni
[9] ciò consente al datore di lavoro il rimborso della contribuzione aggiuntiva dell'1,4%, ai sensi del comma 30, dell'art. 2 della L. n. 92/2012 e s.m.i.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, effettuato nei 6 mesi successivi, ***comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.***

L'esonero è totale e pari al 100% dei contributi, fermo restando il limite dei 3.000 € annui e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, *entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo*:

ALTERNANZA SCUOLA -LAVORO

- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della n. 107/2015, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. n. 226/2005, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

APPRENDISTATO PER QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE E DI ALTA FORMAZIONE

- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Ai sensi di quanto previsto al comma 113 della Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017), a decorrere dal 1° gennaio 2018 e, con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data, sono abrogati i *commi 308*, *309* e *310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232* (Legge di Bilancio 2017)[10].

TABELLA DI CONFRONTO INCENTIVO OCCUPAZIONE STABILE 2015-2018

	L. STABILITÀ 2015 L. n. 190/2014 *(comma 118)*	L. STABILITÀ 2016 L. n. 208/2015 *(comma 178)*	L. BILANCIO 2017 L. n. 232/2016 *(commi 308-310)*	L. BILANCIO 2018 L. n. 205/2017 *(commi 100-108)*
DURATA MASSIMA INCENTIVO	36 mesi	24 mesi	36 mesi	36 mesi
IMPORTO MASSIMO ANNUO	8.060 €	3.250 €	3.250 €	3.000 €
SITUAZIONE OCCUPAZIONALE LAVORATORE	Nessun contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti	Nessun contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti	Nessun contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti	Nessun contratto a tempo indeterminato
ESONERO DAL VERSAMENTO CONTRIBUTIVO	100% (con esclusione dei premi INAIL)	40% (con esclusione dei premi INAIL)	100% (con esclusione dei premi INAIL)	50% (con esclusione dei premi INAIL)
REQUISITO ANAGRAFICO	-	-	-	35 anni (nel 2018) 30 anni (dal 2019 in poi)
DURATA PREVISIONE	anno 2015	anno 2016	anno 2017	strutturale

[10] Abrogazione dell'esonero contributivo per assunzione sistema duale

CIRCOLARE INPS N. 40/2018

E' stata pubblicata, il 2 marzo 2018, la Circolare n. 40/2018 con la quale l'Inps ha fornito istruzioni operative e contabili per la fruizione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni dei giovani con contratto a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114 della Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017).

Tra i chiarimenti di maggior interesse si rilevano i seguenti:

- l'esonero si applica a tutti i datori di lavoro privati[11] e a tutti i lavoratori inquadrati come operai, impiegati o quadri (non ai dirigenti);
- l'esonero trova applicazione nei confronti di tutti i contratti a tempo indeterminato, anche part-time, stipulati dopo il 1° gennaio 2018, anche in presenza di condizioni di miglior favore rispetto al D.Lgs. n. 23/2015 (contratto a tutele crescenti)[12];
- l'esonero **NON** si applica, però, ai contratti di apprendistato né al contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato, stante la discontinuità dell'attività;
- il datore di lavoro potrà beneficiare dell'incentivo, per un periodo massimo di 12 mesi, anche in caso di mantenimento in servizio, dopo il 31 dicembre 2017, del lavoratore al termine dell'apprendistato[13], a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del periodo agevolato di 1 anno già previsto dall'art. 47, co.7, del d.lgs. n. 81/15;
- qualora per cessazione anticipata del rapporto, vi sia una fruizione parziale dell'esonero riconosciuto in virtù del mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo formativo, **NON** è prevista, per il nuovo datore di lavoro, la possibilità di fruire dell'esonero residuo;
- l'esonero è totale per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di giovani che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di 1° o 3° livello. In tale ultima ipotesi, ossia l'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione è incentivata qualora avvenga entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio;
- la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 e dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (artt. 1175 e 1176 della L. n. 296/2003);
- in caso di somministrazione i benefici economici, per l'assunzione o la trasformazione del contratto, sono trasferiti in capo all'utilizzatore;

[11] Datori di lavoro imprenditori, datori di lavoro non imprenditori (associazioni sindacali, partiti politici, studi professionali etc…)
[12] Applicazione della disciplina di cui all'art. 18 L. n. 300/70
[13] Fermo restando il requisito anagrafico

- l'esonero trova applicazione anche se costituisce attuazione di un obbligo preesistente definito da norme di legge o da contratto collettivo (es. datore di lavoro che, in quanto acquirente o affittuario di azienda o ramo aziendale, assuma a tempo indeterminato, entro un anno dal trasferimento aziendale, lavoratori non passati alle sue dipendenze);

- l'esonero trova applicazione anche per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. n. 68/1999);

- nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio è riconosciuto per la parte eventualmente residua;

- eventuali periodi di apprendistato o di contratto di lavoro intermittente nonché contratti di lavoro domestico a tempo indeterminato, svolti prima dell'assunzione, presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento del beneficio;

- è ostativa al riconoscimento del beneficio la presenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;

- **NON** si ha, inoltre, diritto alla fruizione dell'esonero, nel caso di mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore durante precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

- il rispetto dei requisiti relativi alla mancata effettuazione di licenziamenti nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione, nonché al mancato licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi successivi, non opera nell'ipotesi di conferma del lavoratore al termine del periodo di apprendistato;

- il beneficio **NON** può essere fruito anche laddove il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato all'estero;

- nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato part-time, il beneficio può essere suddiviso su due datori di lavoro, purché abbiano la stessa data di decorrenza;

- in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato, con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;

- l'esonero **NON** può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita iva, o i parasubordinati, siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato;

- la revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato non ha effetti nei confronti di ulteriori datori di lavoro che intendono assumere il lavoratore stesso (il precedente periodo di fruizione va comunque computato);

- l'incentivo **NON** è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione degli over 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi o donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate e con le riduzioni contributive previste per l'edilizia (11,50%);

- l'incentivo è cumulabile con gli incentivi di natura economica, ossia, l'incentivo *assunzione disabili*, l'incentivo all'assunzione *beneficiari di NASPI*, l' incentivo "*Occupazione Mezzogiorno*" e l'incentivo "*Occupazione NEET*";

- l'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione dei premi e i contributi dovuti all'INAIL; del contributo, ove dovuto, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del tfr; delle contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

- non sono, inoltre, soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria: il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.; il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua; il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; il contributo aggiuntivo IVS, pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale;

- nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, si ha diritto al riconoscimento della contribuzione addizionale dell'1,4%;

- il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici;

- è stata istituita una **"utility"** che consente ai datori di lavoro e agli intermediari previdenziali o lavoratori di acquisire , dalle basi dati dell'Inps e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema comunicazioni obbligatorie), le informazioni su eventuali precedenti rapporti a tempo indeterminato instaurati prima del 1° gennaio 2018.

3. Sgravio contributivo per l'occupazione nel Mezzogiorno

LEGGE DI BILANCIO 2018 COMMI 893-894

I programmi operativi nazionali (PON) ed i programmi operativi complementari (POC) possono prevedere *per l'anno 2018*, misure per favorire nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna** l'assunzione, da parte di datori di lavoro ubicati presso le suddette regioni, con contratto a tempo indeterminato di:

- giovani che non abbiano compiuto 35 anni[14]; ovvero
- soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi[15].

Per tali soggetti, l'esonero contributivo di cui al comma 100 (incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile) è elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo su base annua pari a 8.060 euro (articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Tale esonero è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo della L. n. 208/2017 (Legge di Bilancio 2018)[16].

DECRETO ANPAL N. 2/2018 BONUS OCCUPAZIONE SUD

E' stato emanato dall'ANPAL il decreto n. 2/2018[17] che, nell'istituire l'"Incentivo Occupazione *Mezzogiorno*", prevede un rafforzamento del bonus per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

Lo stesso è, infatti, cumulabile il "bonus giovani" ed è fruibile, per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nei limiti previsti. Non è, però, cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo indeterminato, anche part-time e a scopo di somministrazione, nonché con contratto di apprendistato professionalizzante, dal 1° gennaio 2018 fino al 31 gennaio 2018, le seguenti categorie di lavoratori disoccupati[18]:

- lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età;
- lavoratori con 35 anni di età e oltre, purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi[19].

[14] 34 anni e 364 giorni

[15] *"coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato la propria attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi, ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi anno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata della quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo o personale escluso da imposizione. (D.M. Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013)"*

[16] l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi

[17] http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2018/01/Incentivo-occupazione-SUD-2018.pdf

[18] Art. 19, D.Lgs n. 150/2015

[19] Cfr. Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013

Ai fini del riconoscimento del beneficio, il lavoratore non dovrà aver avuto un precedente rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 6 mesi.

L'incentivo, pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per un periodo di 12 mesi e nel limite massimo di 8.060€ (con esclusione dei premi e dei contributi INAIL), riparametrati su base mensile, per ogni lavoratore assunto (da riproporzionare in caso di part-time), sarà riconosciuto anche in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato.

Lo sgravio deve essere fruito entro il 29 febbraio 2020, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Lo sgravio contributivo è totale a carico dei datori di lavoro con sede di lavoro in una delle suddette regioni, da fruire mediante conguaglio sui contributi Inps.

4. Incentivo occupazione giovani – NEET

DECRETO ANPAL N. 3/2018 INCENTIVO OCCUPAZIONE *"NEET"*

E' stato emanato dall'ANPAL il decreto n. 3/2018[20], che riconosce ai datori di lavoro che assumano, nel 2018, giovani aderenti al programma "Garanzia Giovani", l'incentivo denominato *"Incentivo Occupazione Neet"*[21].

Il beneficio è riconosciuto ai datori di lavoro privati, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, per una sede di lavoro ubicata nel territorio nazionale (con esclusione della provincia di Bolzano) di:

- giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni di età, aderenti al Programma "Garanzia Giovani".

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato anche part-time e a scopo di somministrazione, nonché con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, riconosciuto per 12 mesi, è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione di premi e contributi Inail) nel limite massimo di 8.060 euro annui, riparametrati su base mensile, per ogni lavoratore assunto (da riproporzionare in caso di part-time).

Lo sgravio deve essere fruito entro il 29 febbraio 2020, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Tale incentivo è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 ed è fruibile, per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L'incentivo non è, però, cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva.

[20] http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2018/01/Incentivo-occupazione-NEET-2018.pdf
[21] *"Not in Education, Employment or Training",* (persone non impegnate nello studio, né nel lavoro né nella formazione)

5.	Incentivo per l'assunzione di donne
L. N. 92/2012 ART. 4, COMMI DA 8 A 11	Il Bonus donne disoccupate 2018, introdotto dalla Legge Fornero[22], è un incentivo contributivo per le aziende che assumono, a partire dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato e anche con contratto di somministrazione, *"donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea"*[23]. In particolare, riguarda l'assunzione di donne prive di occupazione regolarmente retribuita da almeno 6 mesi, di qualsiasi età e residenti nelle regioni individuate dal *Decreto Interministeriale 10 novembre 2017*. In tale Decreto sono stati individuati i settori e le professioni caratterizzati, per il 2018, da un tasso di disparità uomo-donna, in termini occupazionali, che supera almeno del 25% il valore medio annuo. L'incentivo riguarda anche l'assunzione di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Il bonus, prevede per i datori di lavoro che assumono le suddette lavoratrici, una riduzione del 50% dei contributi obbligatori INPS a loro carico, per un periodo massimo di: ▪ 12 mesi per l'assunzione con contratto a tempo determinato e in somministrazione; ▪ 18 mesi per i contratti a tempo indeterminato e in caso di trasformazione di un contratto a termine. Tale incentivo **NON** è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.
6.	**Incentivo per l'assunzione di lavoratori over 50**
L. N. 92/2012 ART. 4, COMMI DA 8 A 11	E' usufruibile, anche per il 2018, l'incentivo introdotto dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012, art. 4, co. 8-11) per l'assunzione di lavoratori "over 50". Ai datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro dipendente, anche part-time, a tempo determinato anche in somministrazione, lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta una riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro.

[22] Articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92

[23] Si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, sostituito dall'art. 2, punto 4, lett. f) del Reg. UE n. 651/2014

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data della assunzione.

L'agevolazione opera anche sui premi INAIL.

Tale incentivo non è soggetto al regime del c.d. *"de minimis"*, in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati e **NON** è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

7. Incentivi per l'assunzione di lavoratori in Cigs

LEGGE DI BILANCIO 2018 COMMI 136-137

E' stata introdotta una disposizione, ai commi 136 e 137 della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), che riconosce al datore di lavoro che assume lavoratori licenziati e impegnati in percorsi di ricollocazione, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata di:

- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, tale contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio spetta per ulteriori 6 mesi.

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Tale beneficio viene riconosciuto con riferimento a quei lavoratori che, entro 30 giorni dall'accordo, hanno richiesto all'ANPAL, l'attribuzione anticipata ***dell'assegno di ricollocazione***[24] di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 150/2015.

L'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale per l'assistenza nella ricerca di un nuovo lavoro e ha durata pari a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi.

ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI

Sono previste, inoltre, altre agevolazioni in favore di datori di lavoro che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro e che non abbiano proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi, per assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di:

- soggetti in CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi (l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno 6 mesi).

[24] è uno strumento che aiuta la persona disoccupata a migliorare le possibilità di trovare la propria ricollocazione nel mondo del lavoro e consiste in un importo da utilizzare presso i soggetti che forniscono servizi di assistenza alla ricerca di lavoro (centri pubblici per l'impiego o altri soggetti accreditati). L'importo varia da un minimo di 250€ ad un massimo di 5.000€, a seconda del tipo di contratto alla base del rapporto di lavoro e del grado di difficoltà per ricollocare la persona disoccupata. Le tipologie di contratto per le quali si riconosce l'esito occupazionale sono il tempo indeterminato, compreso l'apprendistato e il tempo determinato, maggiore o uguale a 6 mesi.

La contribuzione a carico del datore di lavoro è, per un periodo di 12mesi, pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (come per gli apprendisti).

Presupposto indispensabile ai fini dell'ottenimento, è la regolarità con le norme che disciplinano il DURC e con il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale territoriale o aziendale.

L'aliquota complessiva è pari al 19,19%, essendo comprensiva del 9,19% a carico del lavoratore.

L'assunzione di un lavoratore che si trova nelle condizioni appena citate comporta il riconoscimento (sotto forma di conguaglio contributivo) di un contributo mensile a favore dell'impresa pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo pari a:

- 9 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni;
- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nelle aree del Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

Tale incentivo non è soggetto al regime del c.d. *"de minimis",* in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

8. Lavoratori in Naspi - contratto a tempo pieno e indeterminato

L. N. 92/2012 ART.2, COMMA 10-BIS E S.M.I.

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego), è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità.

Il diritto a tali benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Tale incentivo è subordinato alla disciplina comunitaria degli aiuti c.d. *"de minimis"*.

Tale incentivo è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

9. Assunzione di lavoratori con disabilità

L. N. 68/99 ART. 13 E S.M.I

Le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare una quota destinata a:

- invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46 al 100%;
- invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%;
- gli invalidi per servizio (ex dipendenti pubblici, compresi i militari);
- invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria;
- i non vedenti e i sordomuti;
- categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria);
- vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

I datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile;
- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

A seguito delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n.151/2015, il Ministero del Lavoro, con la nota direttoriale del 23 gennaio 2017 ha chiarito che dal 1° gennaio 2018, anche per i partiti politici e le organizzazioni sindacali, è stata abrogata la previsione secondo la quale l'obbligo di assunzione sorgeva solo in caso di nuova assunzione. Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2018, le aziende, i partiti politici e le organizzazioni sindacali, da 15 a 35 dipendenti, dovranno regolarizzarsi e assumere un soggetto disabile secondo le procedure previste (richiesta di avviamento agli uffici competenti della Provincia).

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo[25], tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso un incentivo per un periodo di 36 mesi:

- nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o 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 smi;

- nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa

[25] Cfr faq del Ministero del Lavoro sulla disciplina del lavoro per personale disabile https://mlps.force.com/s/topic/0TO0Y0000004Q0CWAU/disabili

compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

Tale incentivo è altresì concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

Tale incentivo è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

10. Agevolazioni per giovani genitori

L. N. 247/2007, ART.1, CO.72 E S.M.I

Il bonus genitori[26], è un incentivo, pari a 5.000€, rivolto ai datori di lavoro che assumono a partire dal 14 settembre 2015 in poi, a tempo indeterminato anche con contratto a tempo parziale, giovani genitori o affidatari di minori precari, in possesso delle seguenti condizioni:

- avere un'età non superiore a 35 anni;
- essere genitori o affidatari di figli minori (legittimi, naturali o adottivi);
- essere precari o disoccupati;
- si deve essere iscritti alla banca dati per l'occupazione dei giovani genitori, istituita presso l'INPS.

Tale beneficio, è pari a 5000€ per ciascuna assunzione o trasformazione a tempo indeterminato (anche parziale), nel limite di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni impresa (nel limite massimo di 25.000€).

I genitori che rientrano nei requisiti, possono presentare la richiesta di iscrizione alla banca dati, fino ad esaurimento fondi.

[26] Cfr. Decreto Ministro sella Gioventù di concerto con il Ministero dell'Economia 19/11/2010

11.	Sostituzione lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale
L. N. 53/2000 ART.10 E D.LGS N. 151/2000 ART.4	E' riconosciuto, ai datori di lavoro con meno di 20 dipendenti[27] che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di 12 mesi. Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di 1 anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un 1 dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. 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. Per beneficiare della riduzione, le aziende interessate devono attestare con autocertificazione che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti sono meno di 20. Il lavoratore può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale, l'importante è che la somma dell'orario sia pari a quella del lavoratore sostituito[28].

[27] vanno ricompresi nel numero i dirigenti, i lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro – quota" e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente. Non vi rientrano, gli apprendisti, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.).

[28] Cfr. messaggio INPS n. 28/2001