



su abcdei diritti c'è te l'avevo detto

ABCDEI DIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP. SCARICALA DA GOOGLE PLAY O APP STORE.

GET IT ON Google Play Download on the App Store

ABCDEI DIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

FP CGIL

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

Premessa

Nell'attività sindacale ordinaria è frequente affrontare il tema delle assunzioni di nuovo personale come, ad esempio, la sostituzione di personale momentaneamente assente dal lavoro.

Il tema della carenza di personale attraversa i vari settori produttivi, ivi compresi i servizi sociali, assistenziali, sanitari ecc.

Con questa dispensa si vuole fornire alle delegati e ai delegati dei settori privati che afferiscono la FP CGIL un quadro di carattere generale delle agevolazioni contributive e normative, oggi previste, con lo scopo di contribuire nella loro attività di interlocuzione con i datori di lavoro.

Le caratteristiche tecniche, fiscali e contributive delle varie agevolazioni, non sono riportate in questa dispensa stante anche la loro complessità.

Per tale ragione chi fosse interessato ad una particolare agevolazione, può rivolgersi ai servizi forniti dalla CGIL ivi compresi CAAF.

INDICE

- Condizioni per le agevolazioni
- Apprendistato
- Assunzione diplomati degli istituti tecnici professionali
- Beneficiari di naspi
- Beneficiari di reddito di cittadinanza
- Disabili
- Donne
- Giovani
- Giovani fino a 35 anni
- Lavoratori in cigs
- Precari con figli minori
- Sostituzioni di dipendenti in maternità
- Studenti
- Ultracinquantenni

La legge prevede agevolazioni normative, contributive ed incentivi economici per la creazione di nuove opportunità di lavoro, in particolare per il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di lavoratori espulsi dai processi produttivi.

Quando è posto un limite alle risorse destinate al finanziamento del beneficio, di norma quest'ultimo è corrisposto seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Può accadere, inoltre, che le risorse vengano stanziare in un momento successivo a quello di decorrenza del beneficio e che lo stesso possa essere fatto valere solo in via retroattiva.

Alcune precisazioni:

Benefici contributivi: sono sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che comportano un abbattimento dell'aliquota contributiva ordinaria.

Benefici normativi: si tratta delle agevolazioni di carattere fiscale, dei contributi e delle sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza normativa connessi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio: cuneo fiscale o credito d'imposta per nuove assunzioni).

CONDIZIONI PER LE AGEVOLAZIONI

Fermo restando il rispetto delle condizioni di seguito esaminate, possono beneficiare delle agevolazioni tutti i datori di lavoro privati (o gli utilizzatori, nel caso di contratto di somministrazione), operanti in qualunque settore, purché:

- a) non abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a 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
- b) l'assunzione non riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da 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, oppure risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo

Per quanto riguarda i contratti di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

APPRENDISTATO

Per favorire la diffusione dell'apprendistato, la legge prevede sensibili incentivi di tipo contributivo e normativo, tra i quali rientrano:

- la possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore
- la possibilità di retribuire il lavoratore in percentuale rispetto al livello di destinazione finale
- le agevolazioni contributive
- la non computabilità ai fini dei limiti numerici

Prosecuzione di un rapporto di apprendistato. E' previsto uno sgravio contributivo triennale di cui possono usufruire i datori di lavoro che assumono giovani o che confermano in forza apprendisti al termine del periodo formativo, cumulabile con il regime contributivo in vigore per i contratti di apprendistato professionalizzante, a condizione che, alla data della prosecuzione del rapporto di lavoro, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età.

In caso di stabilizzazione del lavoratore ormai qualificato, in aggiunta ai 12 mesi di prosecuzione del regime a contribuzione ridotta propria del contratto di apprendistato, è riconosciuto un incentivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua e per un periodo massimo di 12 mesi.

I giovani assunti non devono mai essere stati occupati a tempo indeterminato con alcun datore di lavoro. Ai fini della individuazione di tale requisito in capo al lavoratore da assumere, non sono ostativi gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Recupero del beneficio contributivo. Al datore di lavoro che, nei sei mesi successivi all'assunzione, procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni, viene revocato l'esonero e recuperato il beneficio già fruito.

Retribuzione. La retribuzione corrisposta all'apprendista può essere determinata abbassando l'inquadramento di due livelli, ovvero una forma retributiva "percentualizzata" rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare, in base a quanto stabilito dai CCNL a cui si fa rinvio.

Computo nell'organico aziendale. Gli apprendisti, inoltre, non vengono computati ai fini della determinazione della dimensione aziendale per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, anche in questo caso fatto salvo quanto previsto dai CCNL.

Cumulabilità delle agevolazioni. Le aziende che convertono un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, possono applicare, per un anno, lo sgravio contributivo del 50% dei contributi previdenziali INPS, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, entro il tetto massimo annuo di 3.000 euro.

L'arco temporale di fruizione decorre di fatto dal tredicesimo mese successivo alla conferma del rapporto di lavoro, in quanto i primi 12 mesi sono contributi al 10% già in base all'apparato normativo previgente in materia di apprendistato.

Quindi, in caso di conferma in forza del giovane apprendista qualificato, il datore di lavoro ha diritto a ulteriori 24 mesi di agevolazioni contributive INPS.

Requisiti per la fruizione. Anche in questo caso restano validi i requisiti richiesti per la fruizione dello sgravio contributivo triennale.

Il datore di lavoro:

- nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata, non deve aver proceduto a licenziamenti dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero
- deve essere in regola con gli obblighi contributivi; non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro riportate nell'allegato A al D.M. 24 ottobre 2007
- deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dal CCNL di riferimento; - deve rispettare eventuali accordi territoriali e/o aziendali.

Tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Per l'anno 2021, ai 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, potrà essere riconosciuto, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100%, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

A partire dal quarto anno la contribuzione dovuta dovrà essere determinata applicando un'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Il contratto di apprendistato di primo livello si rivolge ai giovani che si trovano ancora all'interno del "circuito" scolastico favorendo, tramite un piano formativo realizzato in parte in azienda in parte a scuola, l'opportunità di conseguire uno dei titoli di studio della formazione secondaria, maturando contemporaneamente un'esperienza lavorativa in azienda.

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere stipulato in tutti i settori di attività a condizione che gli apprendisti abbiano tra i 15 e i 25 anni.

Lo scopo del contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria:

- a) qualifica e diploma professionale;
- b) diploma di istruzione secondaria superiore;
- c) certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

La durata del contratto varia in base alla qualifica o al diploma da conseguire ma in ogni caso non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni (4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale).

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere prorogato fino a un anno:

1. per il consolidamento di competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) o per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
2. nel caso in cui al termine del percorso di studi l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

Alla fine del contratto, una volta conseguito il titolo, vi è la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato di primo livello in un apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato.

Requisiti del datore di lavoro. La legittima fruizione del beneficio è subordinata al rispetto dei seguenti requisiti di base:

- a) essere in regola con le norme sul "de minimis" (Regolamento UE n. 1407/2013);
- b) essere in regola con il DURC;
- c) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
- d) rispetto del diritto di precedenza;
- e) assunzione non derivante da un obbligo di legge o di contratto collettivo;
- f) nell'unità produttiva interessata all'assunzione non devono essere in corso sospensioni o riduzioni di orario riguardanti lavoratori in possesso della stessa qualifica.

ASSUNZIONE DIPLOMATI DEGLI ISTITUTI TECNICI PROFESSIONALI

Dal 2021 hanno diritto a un parziale esonero contributivo i datori di lavoro titolari di reddito d'impresa che finanziano, attraverso erogazioni liberali, la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di scuole secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale (anche a indirizzo agrario) e assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso tali scuole con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le erogazioni liberali devono essere, nell'arco di un anno, almeno pari a € 10.000. L'esonero riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione. Con DM saranno definite le modalità applicative del beneficio.

Sono ammesse le seguenti tipologie di interventi:

- laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;
- laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;
- ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;
- attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica.

BENEFICIARI DI NASPI

Tutti i datori di lavoro (comprese le agenzie di somministrazione con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione) che, senza esservi tenuti, assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della NASPI hanno diritto ad un incentivo economico.

La misura si riferisce anche a lavoratori che - avendo inoltrato la relativa domanda - hanno diritto alla prestazione ma non l'hanno ancora percepita.

Si può inoltre accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore titolare della NASPI (cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato).

Misura del contributo. Consiste in un contributo pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

Se questo è stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (ad esempio astensione dal lavoro per sciopero, malattia o maternità), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, deve essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese.

Il beneficio non può comunque superare la durata dell'indennità che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto.

Il diritto dell'azienda a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

L'incentivo è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti. La cumulabilità, invece, non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

NASPI <https://www.abcediritti.it/website/2021/01/07/naspi-nuova-assicurazione-sociale-per-limpiego/>

BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA

Dal mese di aprile 2019, tutti i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato soggetti beneficiari di Reddito di cittadinanza (d'ora in poi Rdc), hanno diritto ad un esonero contributivo, a condizione che:

- il datore di lavoro realizzi un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti
- il datore di lavoro sia in regola con gli obblighi in materia di assunzioni obbligatorie oppure, pur non essendo in regola, assuma un beneficiario di Rdc iscritto nelle liste di collocamento obbligatorio

L'incentivo è sempre riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione con particolari tipologie contrattuali si applicano le specificità indicate in tabella:

Tipologia di assunzione	Ammissibilità incentivo
-------------------------	-------------------------

	Si	No
Apprendistato	Sempre	-
Contratto di prestazioni occasionali	-	Sempre
Intermittente	-	Sempre
Stipulata da un'agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione (a tempo indeterminato)	Se il rapporto con l'utilizzatore (anche se a tempo determinato) è full-time	-
Contratto di lavoro subordinato con il socio lavoratore di cooperativa	Sempre	-

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione di premi e contributi INAIL.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali.

L'agevolazione differisce a seconda che il soggetto da assumere abbia o meno seguito un percorso formativo presso un ente accreditato, come sintetizzato in tabella:

Ipotesi	Misura dello sgravio	Durata
Il datore di lavoro comunica sulla piattaforma digitale dedicata al Rdc la disponibilità di posti vacanti e su tale base assume a tempo pieno e indeterminato percettori di Rdc. Contestualmente all'assunzione il datore di lavoro (se necessario) stipula, presso il Centro per l'impiego, un patto di formazione con il quale garantisce un percorso formativo o di riqualificazione professionale	Importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di € 780 mensili (1)	Periodo residuo di godimento del Rdc (2) , con un minimo di 5 mensilità. In caso di rinnovo del Rdc (misura fissa pari a 5 mensilità)
Il datore di lavoro assume a tempo pieno e indeterminato un percettore di Rdc che ha completato un percorso formativo o di riqualificazione professionale presso un ente accreditato. L'assunzione deve essere coerente con il profilo formativo	Metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di € 390 mensili (1) (3)	Periodo residuo di godimento del Rdc (2) , con un minimo di 6 mensilità. In caso di rinnovo del Rdc misura fissa pari a 6 mensilità

(1) L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi a carico di datore di lavoro e lavoratore.

(2) Differenza tra 18 mensilità (periodo massimo di percezione Rdc) e mensilità già godute dal beneficiario.

(3) La restante metà dell'importo mensile del Rdc è riconosciuta all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti.

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.

DISABILI

E' riconosciuto un incentivo ai datori di lavoro che assumono un disabile, anche se non sono soggetti all'obbligo di assunzione.

L'incentivo si applica alle assunzioni a tempo indeterminato e alle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine (anche part-time).

Categorie di lavoratori interessate	Misura dell'incentivo	Durata	Condizioni (2)
Con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi	La spettanza dell'incentivo è subordinata: - alla regolarità degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione - alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno
Con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile	36 mesi	
Con disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica	60 mesi	
L'incentivo non spetta per l'assunzione di lavori appartenenti alle altre categorie protette che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, no			

L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto; in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

È possibile il cumulo dell'incentivo con altre agevolazioni contributive, purché la misura complessiva degli incentivi non superi il 100% dei costi salariali (retribuzione lorda e contribuzione dovuta) per ciascun periodo di occupazione. Ad esempio, l'incentivo per l'assunzione dei disabili è cumulabile (nel limite del 100% dei costi salariali) con l'incentivo all'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati o di donne prive di impiego regolarmente retribuito.

L'incentivo non è invece cumulabile con gli incentivi di natura economica, come quelli previsti per l'assunzione di giovani genitori "precari" o beneficiari del trattamento NASPI.

INAIL. È previsto un sostegno economico da parte dell'Istituto per i datori di lavoro che provvedono ad adattare i posti di lavoro in caso di:

- reinserimento e integrazione lavorativa di infortunati e tecnopatici già presenti in azienda;
- nuove assunzioni di soggetti con disabilità da lavoro tutelata dall'INAIL.

Sono individuate 3 tipologie di interventi, rimborsabili nei limiti indicati in tabella.

Intervento	Limite massimo di spesa rimborsabile	Percentuale di costi rimborsabile
Superamento e abbattimento	€ 135.000	100%

Intervento	Limite massimo di spesa rimborsabile	Percentuale di costi rimborsabile
delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro		
Adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro		
Formazione	€ 15.000	60%

DONNE

La medesima agevolazione prevista per i disoccupati con almeno 50 anni di età si applica in caso di assunzioni di donne di qualsiasi età, alternativamente:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi:
 - residenti in aree svantaggiate
 - con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (aree caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media)
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'agevolazione spetta nella misura e alle condizioni indicate nella tabella più sopra.

Sono prive di impiego regolarmente retribuito le donne che:

- non hanno prestato (per il periodo indicato) attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal reddito percepito
- attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito, per le collaborazioni coordinate e continuative, superiore a € 8.000 o, per le attività di lavoro autonomo, superiore a € 4.800.

L'essere prive di impiego regolarmente retribuito prescinde dallo stato di disoccupazione e pertanto non richiede la prova della registrazione presso il Centro per l'impiego.

I settori e le professioni con accentuata disparità occupazionale sono individuati annualmente con apposito decreto.

Per l'applicazione dell'agevolazione non è richiesta una durata minima del requisito della residenza, purché si tratti di residenza effettiva e non apparente; inoltre il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.

2021-2022 In via sperimentale, al fine di favorire rapporti di lavoro stabili con donne disoccupate, per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di € 6.000 annui.

GIOVANI

Disoccupati. Le agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati variano a seconda dell'età, del sesso, dell'area geografica di appartenenza e della durata dello stato di disoccupazione. Frequentemente rileva anche il periodo di assenza di impiego regolarmente retribuito. Se il lavoratore assunto beneficia della NASPI è invece previsto un incentivo economico.

In base alla legge lo stato di disoccupazione è dato da queste condizioni:

- essere privo di lavoro;
- essere immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa;

→ avere concordato le modalità di ricerca attiva del lavoro con i servizi competenti

Risultano in status di disoccupato le persone che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- a) non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- b) sono lavoratori il cui reddito lordo da lavoro dipendente o autonomo rimane entro determinate soglie:
- c) per il lavoro dipendente la soglia di reddito è pari a € 8.145 annui,
- d) nel caso di lavoro autonomo la soglia di reddito è pari a € 4.800 annui

Questa definizione vale a tutti gli effetti quindi, per tutti i lavoratori, compresi i portatori di disabilità o altri interessati da normativa speciale.

È giovane colui che ha un'età tra 18 e 25 anni compiuti o 29 anni se in possesso di diploma universitario.

Per ottenere l'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori e quindi lo status di disoccupato, occorre presentare personalmente al Centro per l'Impiego una dichiarazione d'immediata disponibilità allo svolgimento o alla ricerca di un'attività lavorativa.

Differenza tra disoccupato e inoccupato

L'inoccupato è colui che non abbia mai svolto attività lavorativa, sia come dipendente che in forma autonoma o almeno che non è riconosciuto il lavoro in nero. L'inoccupato si dichiara disponibile a lavorare ed è in cerca di lavoro, oltre ad essere iscritto al centro per l'impiego.

isoccupato ossia colui che ha avuto esperienze di lavoro in passato;

- disoccupato di lunga durata, colui che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, sia alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;
- inoccupato, colui che non ha mai avuto esperienze di lavoro;
- inoccupato di lunga durata, colui che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, sia alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovane

GIOVANI FINO A 35 ANNI

Tutti i datori di lavoro imprenditori e non imprenditori nel **biennio 2021-2022** assumono giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso dall'apprendistato, hanno diritto - nei limiti delle risorse stanziare - ad un esonero contributivo. Ciò a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito dalla legge o da un contratto collettivo.

L'incentivo "segue" il lavoratore: se il soggetto per il quale l'esonero è già stato parzialmente fruito è nuovamente assunto a tempo indeterminato da altro datore di lavoro, il beneficio è riconosciuto a quest'ultimo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Per le assunzioni effettuate nel biennio **2021-2022** l'agevolazione spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, o non procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

I giovani da assumere devono essere in possesso dei seguenti requisiti alla data della prima assunzione incentivata:

- età fino a 36 anni non compiuti (35 anni e 364 giorni per il biennio 2021-2022);
- assenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

L'agevolazione:

- spetta anche in caso di periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, o di sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato;
- non spetta in presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato all'estero. L'incentivo è sempre riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione con particolari tipologie contrattuali si applicano le specificità indicate in tabella:

Tipologia di assunzione	Ammissibilità incentivo	
	Sì	No
Part-time	Sempre	-
Contratto di prestazioni occasionali	-	Sempre
Intermittente o a chiamata	-	Sempre
Stipulato da un'agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione a tempo indeterminato, anche se la somministrazione è resa a termine nei confronti dell'utilizzatore (*)	Sempre	-
Qualsiasi, da parte di datori di lavoro domestico	-	Sempre
Contratto di lavoro subordinato con il socio lavoratore di cooperativa	Sempre	-

(*) In questo caso l'esonero spetta per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Nei rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche quando il lavoratore è assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei rapporti di lavoro sia la medesima.

Trasformazione di contratto a termine. L'incentivo è riconosciuto anche quando il contratto a tempo indeterminato deriva dalla trasformazione di un precedente contratto a termine, sempre che il lavoratore sia in possesso del requisito anagrafico alla data di conversione del rapporto.

Misura e fruizione. Il beneficio - riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione - consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 6.000 annui per lavoratore assunto.

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 500 (€ 6.000/12).

Per rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata, assumendo a riferimento la misura di € 16,12 (€ 500/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Sono esclusi dalla contribuzione cui si applica l'esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo al Fondo per l'erogazione del TFR
- il contributo ai fondi di solidarietà;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Regioni. L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

Non sono oggetto di incentivazione i seguenti contributi, anche se di natura obbligatoria:

- destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile
- di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria

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.

Cumulabilità. E' cumulabile con gli incentivi di natura economica, come ad esempio quelli previsti in caso di assunzione di lavoratori disabili o di beneficiari del trattamento NASPI.

Esso, invece, non può essere cumulato con altri esoneri o riduzioni contributive, come l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni.

Revoca. Il licenziamento per GMO del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito.

LAVORATORI IN CIGS

Hanno diritto ad uno sgravio contributivo tutti i datori di lavoro - indipendentemente dal fatto che abbiano la natura di imprenditore - che assumono a tempo indeterminato o a termine il lavoratore in CIGS che ha chiesto l'anticipazione dell'assegno di ricollocazione.

(Vedi <https://www.abcdeidiritti.it/website/2020/04/13/assegno-di-ricollocazione/>)

Il beneficio consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi INAIL e nel limite massimo di importo pari a € 4.030 su base annua (annualmente rivalutato).

L'esonero è riconosciuto per una durata fino a:

- 18 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a termine. Se, nel corso del suo svolgimento, il contratto è trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi.

Sono ammesse all'incentivo le seguenti tipologie contrattuali:

- part time (la misura della soglia massima di esonero va ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro);
- apprendistato;
- somministrazione.

Rientra nel campo di applicazione dell'incentivo anche il rapporto instaurato in attuazione del vincolo associativo con una **cooperativa di lavoro**.

Sono invece esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro domestico, intermittente o per prestazioni di lavoro occasionale.

CIGS da almeno 3 mesi

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che abbiano fruito del trattamento CIGS per almeno 3 mesi (anche non continuativi) e che ne usufruiscano al momento dell'assunzione, dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento da almeno 6 mesi continuativi, hanno diritto ad agevolazioni contributive ed economiche.

Il datore di lavoro che procede all'assunzione ha diritto:

- per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore. Tale contributo spetta per un periodo di 9 mesi (21 se il lavoratore ha più di 50 anni; 33 se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno oppure in circoscrizioni territoriali con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e l'azienda opera nei suddetti territori);
- alla riduzione per i 12 mesi successivi all'assunzione del lavoratore della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti ferma restando la contribuzione in misura normale a carico del lavoratore. La riduzione non si applica ai premi INAIL.

PRECARI CON FIGLI MINORI

Le aziende che assumono a tempo indeterminato giovani genitori, titolari di un contratto di lavoro "precario", beneficiano di uno specifico incentivo economico.

Ciò vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro in essere.

Datori di lavoro L'incentivo può essere erogato alle imprese private (comprese le imprese sociali e alle società cooperative).

Le assunzioni devono riguardare soggetti fino a 35 anni di età (vale a dire fino al giorno precedente il compimento del 36° anno), genitori di figli minori o affidatari di minori, che siano titolari di uno dei seguenti contratti di lavoro: a termine, in somministrazione, intermittente, collaborazione coordinata e continuativa.

Se il contratto di lavoro è cessato occorre che il lavoratore abbia registrato il proprio stato di disoccupazione

Per godere dell'incentivo è necessario che:

- il lavoratore venga assunto a tempo indeterminato (a tempo pieno o part-time), o che il contratto in atto sia trasformato a tempo indeterminato;
- al momento dell'assunzione, il lavoratore sia iscritto alla "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori".

Il beneficio spetta anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato

Misura dell'incentivo. La dote spettante all'azienda è determinata fino al valore massimo di € 5.000 per ogni assunzione, nel limite di 5 assunzioni per singola impresa o società cooperativa.

L'incentivo viene riconosciuto in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

Esso è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

SOSTITUZIONI DI DIPENDENTI IN MATERNITÀ

È prevista un'agevolazione contributiva per i datori di lavoro che assumono per sostituire personale (dipendente o lavoratrici autonome) assente per maternità.

L'assunzione deve avvenire con contratto a termine (anche part-time), secondo la disciplina generale.

È ammesso un periodo di affiancamento tra lavoratore da sostituire e sostituito, sia prima dell'assenza, sia al rientro del sostituito. A tale scopo l'assunzione può essere effettuata con un anticipo fino ad un mese (o più se lo prevede la contrattazione collettiva) rispetto al periodo di inizio del congedo del sostituito.

L'agevolazione è riconosciuta anche quando per la sostituzione si ricorre al contratto di somministrazione a termine.

Lo sgravio si applica anche se la lavoratrice sostituita opta per la flessibilità del congedo e ne dà comunicazione al datore di lavoro quando è già intervenuta l'assunzione del sostituito.

Quando per la sostituzione si assumono uno o più lavoratori part-time, il beneficio spetta se la sommatoria dell'orario di lavoro svolto dai sostituiti è pari - o comunque non superiore - a quello del sostituito.

L'agevolazione differisce a seconda dei requisiti in capo al datore di lavoro e della tipologia di lavoratore da sostituire:

Datori di lavoro	Lavoratori da sostituire	Incentivo (1)
Con meno di 20 dipendenti (2)	Assenti per congedo di maternità (anche anticipata) o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio (3)	Riduzione del 50% dei contributi e dei premi assicurativi INAIL a carico azienda, dovuti sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine, fino al compimento di un anno di età del bambino del sostituito

(1) In caso di **adozione o di affidamento** spetta entro il limite di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

(2) Ai fini del **requisito occupazionale** richiesto al momento dell'assunzione del lavoratore, si computano i lavoratori:

- con qualunque qualifica (compresi, ad esempio i dirigenti), esclusi gli apprendisti;
- assenti, anche senza diritto alla retribuzione, tranne nel caso in cui in loro sostituzione siano stati assunti altri lavoratori (vengono computati questi ultimi);
- part-time in proporzione all'orario effettivamente svolto.

(3) Lo sgravio non si applica se il dipendente **sostituito modifica il titolo dell'assenza da congedo a ferie**. Si tratta dell'ipotesi molto comune in cui le lavoratrici, subito dopo l'astensione obbligatoria, usufruiscono senza soluzione di continuità delle ferie accumulate durante l'assenza.

La concessione del beneficio prescinde dalla corrispondenza tra la qualifica del sostituto e quella del sostituito.

In conseguenza dell'assenza di un dipendente, è possibile disporre del personale mediante i più opportuni spostamenti interni, con conseguente realizzazione di un insieme di sostituzioni successive per scorrimento a catena, sempre che vi sia una correlazione di tipo causale tra l'attività del sostituto e quella del soggetto sostituito

Cosa deve fare l'azienda. In sintesi gli "impegni" burocratici che del datore di lavoro non sono particolarmente gravosi (costosi) come talvolta si sente affermare. L'azienda deve attestare:

- il possesso del requisito occupazionale, se richiesto, presentando autocertificazione alla competente sede INPS
- che l'assunzione dei lavoratori a termine è effettuata in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità (anche anticipato), facoltativo nel primo anno di età del bambino o per malattie del bambino di età non superiore ad un anno.
- Se l'assunzione in sostituzione avviene con contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto

STUDENTI

I datori di lavoro che dal 1° gennaio 2018 assumono studenti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti hanno diritto - nei limiti delle risorse stanziate - all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico azienda, nel limite massimo di € 3.000 annui per lavoratore assunto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sono quindi esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

L'incentivo, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni o contributive, non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- attività di alternanza scuola-lavoro (ora "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste negli istituti tecnici e professionali e nei licei all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale, nell'ambito dei percorsi degli istituti tecnici superiori, i c.d. ITS o dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- 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.

ULTRACINQUANTENNI

È prevista un'agevolazione contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato o a termine (anche part-time) di lavoratori o lavoratrici con almeno 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi.

L'agevolazione spetta anche all'agenzia di somministrazione per le assunzioni a tempo indeterminato, a termine, o in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato.

Oltre alle condizioni per ottenere le agevolazioni descritte sopra, il datore di lavoro deve ottenere, con le assunzioni effettuate, un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa, rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Agevolazione. Consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL per:

- 18 mesi dalla data di assunzione, in caso di contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di contratto a termine. In questa ipotesi la riduzione contributiva opera anche sul contributo addizionale

L'agevolazione spetta anche in caso di proroga del rapporto a termine fino al limite complessivo di 12 mesi. Se il contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato, entro la scadenza del beneficio iniziale, la riduzione contributiva si prolunga fino al 18° mese dalla data dell'assunzione a termine.

Se, dopo un primo rapporto agevolato a termine, l'ex dipendente viene nuovamente assunto (a termine o indeterminato) con soluzione di continuità, l'incentivo è riconosciuto quando il lavoratore ha mantenuto un'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta per la durata residua rispetto a quanto già goduto precedentemente.

Nella tabella seguente riportiamo alcuni esempi pratici di calcolo della durata dell'incentivo:

Esempio	Primo contratto a termine	Nuovo rapporto di lavoro	Durata incentivo
1.	15 mesi	A tempo indeterminato a seguito di trasformazione avvenuta al termine del primo contratto	Solo per i primi 12 mesi del rapporto a termine
2.	15 mesi	A tempo indeterminato a seguito di trasformazione avvenuta alla scadenza del 10° mese del primo contratto	Per i primi 10 mesi del rapporto a termine, con prolungamento fino al 18° mese complessivo del rapporto
3.	3 mesi	A termine di 11 mesi, dopo 2 mesi di disoccupazione	Complessivi 12 mesi (3 mesi del primo rapporto e 9 mesi residui per il

Esempio	Primo contratto a termine	Nuovo rapporto di lavoro	Durata incentivo
			secondo rapporto), se al momento della seconda assunzione il lavoratore ha ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi

Il limite massimo di durata dell'agevolazione per lo stesso lavoratore è computato considerando unitariamente i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo o collegati.

Ad esempio, una società Alfa utilizza per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assume direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assume a tempo indeterminato.

A Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.



<https://www.fpcgil.it/?home>

<https://www.abceidiritto.it/website/>

ABC ✓