

## I PRINCIPALI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE



In Italia esiste un complesso e composito sistema di incentivi all'assunzione a favore del datore di lavoro (impresa o libero professionista), che si sviluppa in base alla normativa nazionale fino ad arrivare a

specifiche normative regionali. In altre parole, il datore di lavoro che si accinge ad effettuare un'assunzione si trova davanti alla possibilità di usufruire di tipologie di incentivi diverse a seconda del soggetto<sup>1</sup> che verrà assunto e dovrà valutare la cumulabilità delle differenti forme di incentivo.

In questo breve articolo presentiamo gli incentivi nazionali<sup>2</sup> basati sulle norme nazionali, distinguendoli in base alla tipologia di soggetto potenzialmente assumibile, sottolineandone la cumulabilità. Si tratta di

un'esposizione sintetica ma di grande utilità per tutti gli addetti ai lavori, in particolare per i datori di lavoro che hanno modo di valutare con più attenzione i vantaggi e gli svantaggi economici dei differenti soggetti potenzialmente assumibili, come anche per i lavoratori che avranno la possibilità di avere più chiari i vantaggi dei quali sono titolari e che possono servire per attrarre il datore di lavoro.

I principali incentivi all'assunzione attualmente previsti dalle norme nazionali sono:

### INCENTIVO all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di occupazione da almeno 6 mesi

(esonero di tre anni  
dal versamento  
dei contributi  
previdenziali fino a  
un massimo annuo  
di € 8.060).

È possibile usufruire dell'incentivo anche in caso di **trasformazione del contratto da tempo determinato (o da precedente contratto intermittente) a tempo indeterminato**. Sono esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico. Per accedervi l'azienda deve essere in regola con il documento di regolarità contributiva (DURC), l'assunzione non deve essere effettuata in attuazione di un obbligo precedente, non può violare il diritto di precedenza e non può essere effettuata in aziende dove siano in atto sospensioni per riorganizzazione (salvo che non si tratti di professionalità diverse) o vi siano stati licenziamenti nei 6 mesi precedenti. L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di contribuzione (ad esempio come quelli previsti per l'assunzione di lavoratori e lavoratrici over 50), mentre è cumulabile con altri incentivi di natura economica, come gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili, dei giovani genitori, dei beneficiari di ASPI, di giovani lavoratori agricoli, di lavoratori in mobilità, con l'incentivo previsto dalla Garanzia Giovani e con il Bonus Assunzione Giovani per la quota non coperta.

<sup>1</sup> Soggetto privo di occupazione, giovani, donne, over 50, lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali - lavoratori in CIGS, lavoratori in mobilità, lavoratori con ASPI - lavoratori svantaggiati, lavoratori disabili, ricercatori).

<sup>2</sup> Gli incentivi all'assunzione a favore dei datori di lavoro possono consistere in tre tipologie di incentivo: i) contributi economici, ii) riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e iii) incentivi di natura fiscale.

## INCENTIVI per l'assunzione dei giovani

- **Contributo economico** per l'assunzione fatta a partire dal 1/5/2015 a tempo indeterminato e determinato, anche a scopo di somministrazione (di durata pari o superiore ai 6 mesi), dei giovani tra i 15 e i 29 anni ammessi al programma Garanzia Giovani (l'importo dipende dalla profilazione del Giovane e va da un minimo di € 1.500 a un massimo di € 6.000).
- **Bonus assunzione giovani** a favore di giovani tra i 18 e i 29 anni che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Si tratta di un contributo economico della durata di 18 mesi e pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di € 650 per lavoratore).
- **Contratti di apprendistato** per giovani compresi tra i 15 e i 29 anni di età in relazione alla stipula di contratti di apprendistato così come previsti dal nostro ordinamento. Gli incentivi sono di natura contributiva (la contribuzione è ridotta al 10%), di natura economica (all'apprendista è riconosciuta una retribuzione minore di quella che sarebbe normalmente riconosciuta) e di natura fiscale (le spese sostenute per la formazione sono escluse dalla base imponibile per il calcolo IRAP).
- **Incentivi per i giovani tra i 18 e i 35 anni assunti in agricoltura da imprenditori agricoli** e che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o privi di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado. Si tratta di un contributo economico pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo complessivo di 18 mesi.



## INCENTIVI per l'assunzione di donne prive di impiego da almeno 24 mesi

Incentivi per l'**assunzione di donne prive di impiego da almeno 24 mesi**, 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità di genere. Si tratta di un incentivo di natura contributiva che prevede la **riduzione del 50% dei contributi** a carico del datore di lavoro **per 12 mesi**. La stessa tipologia di incentivo è prevista anche per i lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi.

## INCENTIVI per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali

Per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali sono previste le seguenti tipologie di incentivo:

- per le **assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e dipendenti di aziende in CIGS da almeno 6 mesi** è riconosciuto un incentivo contributivo per 12 mesi (con la stessa aliquota prevista per gli apprendisti) e un contributo economico mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo di 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni, 21 mesi per gli over 50 e 33 per gli over 50 residenti nel Mezzogiorno,
- per i **lavoratori in mobilità indennizzata assunti con contratto a tempo indeterminato anche part-time**, al datore di lavoro è riconosciuto un beneficio contributivo uguale a quello previsto per gli apprendisti per 18 mesi e un beneficio economico se l'assunzione è a tempo pieno (un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore). Per le **assunzioni con contratto a tempo determinato anche part-time**, al datore di lavoro è riconosciuto un beneficio contributivo uguale a quello previsto per gli apprendisti per un massimo di 12 mesi e un beneficio economico che, solo nel caso di trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo pieno e indeterminato, prevede un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore,
- per le **assunzioni con contratto di apprendistato di lavoratori in mobilità e senza limiti di età** è previsto un beneficio contributivo che prevede la contribuzione al 10% per un periodo di 18 mesi e un beneficio economico che prevede l'inquadramento del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria normalmente spettante e un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a 12 mesi.

## INCENTIVI per i lavoratori che percepiscono la NASPI assunti con contratto a tempo indeterminato

Incentivo per i lavoratori che percepiscono la NASPI assunti con contratto a tempo indeterminato: **l'incentivo per l'impresa è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.** L'incentivo non spetta per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che si trovino nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza o qualora l'impresa che assume, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.



## INCENTIVI per l'assunzione di giovani genitori

Per l'assunzione di giovani genitori<sup>3</sup> è previsto **un bonus di 5.000 euro per ciascuna assunzione (a tempo indeterminato anche part-time) o trasformazione effettuata**, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (quindi per un ammontare massimo di € 25.000). Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili. Gli incentivi sopra menzionati rappresentano quelli relativi a categorie di soggetti più comunemente e generalmente assunti. Va però brevemente ricordato che la norma nazionale prevede incentivi anche per l'assunzione di categorie specifiche di soggetti come gli svantaggiati (beneficio contributivo), i disabili (contributo economico), detenuti e internati (beneficio fiscale), per la sostituzione di lavoratrici in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità (beneficio contributivo), per ricercatori e docenti (beneficio fiscale) e per il lavoro occasionale accessorio (contributo economico).

**FABIO BOSCHERINI** *Economista ed esperto del mercato del lavoro*

**3** I genitori di figli minori o affidatari di minori devono essere nelle seguenti condizioni: 1) abbiano un'età non superiore a 35 anni; 2) genitori di figli minori; 3) titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

## STORY TELLING:

### il coraggio imprenditoriale e gli incentivi alle assunzioni

La crisi che ha falciato imprese e posti di lavoro nel nostro Paese è stata molto pesante soprattutto al sud impoverendo il tessuto produttivo, quello sociale e riattivando processi migratori che solo 10 anni fa sembravano esser la cifra di un passato ormai lontano.

A contrasto di questi fenomeni, sono state attivate diverse misure, prime fra tutte, le politiche attive del lavoro che – tuttavia – dimostrano di



funzionare solo là dove vi è il “coraggio imprenditoriale” di chi deci-

de di investire sulle innovazioni di prodotto, di processo e, soprattutto, sulle risorse umane.

In questa sede, vogliamo soffermarci sulle potenzialità di tali strumenti attraverso alcune storie. Si tratta di racconti inventati, ma piuttosto verosimili, attraverso i quali mostreremo come gli incentivi alle assunzioni possono determinare da un lato il successo di un'impresa e dall'altro la crescita occupazionale.



**La prima storia** è quella di Rocco, che ha deciso di lasciare New York, dove lavorava come dipendente di una multinazionale americana in qualità di ingegnere informatico, per tornare nella sua Basilicata a fare il viticoltore. Oggi, a 33 anni, vive in un piccolo paesino del materano dedicandosi alla sua terra. Rocco, infatti, è titolare di un'impresa vitivinicola. L'azienda vive per il 90% di export, quasi tutto sviluppato attraverso il web. Via Internet Rocco ha iniziato a vendere i suoi vini attraverso strumenti di e-commerce sviluppati in house da lui stesso. Il suo sito si è arricchito col tempo e, oggi, contempla un blog in cui si raccontano la storia e la ricerca continua sui vini da lui prodotti e commercializzati. Rocco recentemente ha cominciato a commercializzare anche formaggi, salumi e il famoso pane di Altamura. La sua azienda è cresciuta molto negli ultimi 3 anni (il fatturato è aumentato del 60-70% all'anno). Nel 2015 Rocco ha avuto bisogno di dotarsi di risorse umane in grado di sostenere la crescita impetuosa del suo business: per rispondere alla

crescente domanda del mercato ha acquistato nuovi terreni nei quali, a partire dal prossimo anno, sarà coltivata la vigna. Una nuova vigna non si improvvisa, e per questo Rocco ha deciso di assumere un agronomo esperto e 4 nuovi vignaioli. Rocco ha intelligentemente approfittato degli incentivi governativi:

- L'agronomo è stato assunto a tempo indeterminato ricorrendo alla decontribuzione totale per un periodo pari a 36 mesi (con un tetto massimo di 8.060 euro) previsti dalla legge di stabilità 2015 (legge 190/2014), ma poiché l'agronomo è stato assunto full-time ed essendo titolare di indennità di disoccupazione, Rocco ha anche ottenuto un contributo mensile da parte dello Stato pari al 50% dell'indennità di NASPI che sarebbe spettata al lavoratore (fino alla fine del periodo di durata dell'ammortizzatore sociale);
- per quanto riguarda i quattro vignaioli, Rocco – in quanto datore di lavoro agricolo (ai sensi dell'art. 2153 c.c.) – ha deciso di assumerli a tempo indeterminato.

Si tratta di giovani di età compresa fra i 18 e i 35 anni privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. La loro assunzione ha fatto scattare la decontribuzione totale per 36 mesi pre-

vista dalla legge di stabilità 2015 (come per l'agronomo), inoltre, grazie alle agevolazioni previste dalla legge 116/2014, Rocco ha acquisito il diritto di ottenere dallo Stato il pagamento di 1/3 del-

la loro retribuzione lorda per un periodo di 18 mesi (con un tetto massimo di 5.000 euro ciascuno) poiché l'assunzione, così come prevede la legge, è stata effettuata prima del 30 giugno 2015.



## Può valere la pena raccontare un'altra storia,

di fantasia anch'essa, attraverso la quale si cercherà di evidenziare come il coraggio imprenditoriale e gli incentivi, possono operare insieme determinando il successo industriale e – al contempo – risolvere i problemi delle famiglie dei lavoratori coinvolti.

Tindaro ha trentacinque anni e lavora come imprenditore artigiano a Misterbianco, in provincia di Catania. Dalla cittadella etnea, Tindaro esporta in tutta Europa le ceramiche artistiche e prodotti in pietra lavica. Tindaro si occupa della decorazione, della lavorazione della pietra lavica dell'Etna e di tutti i tipi di marmi in genere. Nel 2005 ha deciso di aprire un suo laboratorio di quindici metri quadrati, diventato, in 10 anni, un capannone di 400. Uno dei lavori che l'hanno fatto conoscere all'estero è il restauro delle antiche cucine del Monastero dei Benedettini a Catania. Oggi, Tindaro esporta le sue ceramiche in tutto il mondo. La crescita della sua attività lo ha portato ad accrescere nel tempo il numero dei suoi dipendenti: nel 2005 era solo, oggi, nella sua impresa, lavorano 13 dipendenti. In particolare, nel 2015, Tindaro ha assunto Salva-

tore e Maria.

Salvatore e Maria sono marito e moglie. Salvatore ha 33 anni e in passato ha maturato un'esperienza importante nella decorazione delle ceramiche presso l'azienda di suo padre. Maria, invece, ha 29 anni ed è laureata in economia. Recentemente Salvatore e Maria hanno avuto un bambino, ma le difficoltà erano tante perché Maria era senza lavoro e Salvatore lavorava saltuariamente, spesso a nero.

Tindaro e gli incentivi governativi hanno cambiato la sorte dei due giovani lavoratori: L'azienda di Tin-



cardo, infatti, necessitava di un potenziamento delle risorse umane dell'ufficio amministrativo e Maria possedeva il profilo adatto. Al contempo Tindaro – a seguito di importanti commesse arrivate dagli Stati Uniti – necessitava di un decoratore esperto e Salvatore era l'artigiano che faceva al caso suo.

Tindaro ha deciso di assumere Sal-

vatore e Maria: aveva bisogno di loro, ma la decisione finale è stata presa anche sulla base dell'esistenza di incentivi disposti a favore dei giovani genitori: Il Governo e il Parlamento, infatti, hanno messo a disposizione un importante bonus per l'assunzione a tempo indeterminato (o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato) effettuata a favore di giovani genitori (under 35) di figli minori: si tratta di 5.000 euro per ciascuna assunzione / trasformazione effettuata (nel limite massimo di 5) da ogni singola impresa o cooperativa.

Salvatore ha ottenuto un contratto full-time, mentre Maria – per poter badare al proprio bambino – ha negoziato un impegno a tempo indeterminato part-time, mentre Tindaro – dopo aver assunto i due giovani – ha fatto un'ulteriore piacevole scoperta: il bonus a favore dell'assunzione dei giovani genitori era cumulabile con la decontribuzione totale per un periodo pari a 36 mesi (con un tetto massimo di 8.060 euro) prevista dalla legge di stabilità 2015. Ciò si è tradotto in un risparmio che Tindaro ha convertito subito in un corso di formazione finalizzato al miglior inserimento lavorativo delle due nuove leve.

## ENRICO FABBRI

*Sociologo del lavoro e ricercatore presso IRES Toscana*

**Gli incentivi trattati in questo articolo sono i seguenti:**

INCENTIVO	DESTINATARI	BENEFICIARI	TIPOLOGIA CONTRATTUALE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Decontribuzione totale per un periodo pari a 36 mesi a vantaggio del datore di lavoro (fino ad un tetto massimo di 8.060 euro).	Tutti i lavoratori non occupati con contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione.	Tutti i datori di lavoro privati, compresi i datori di lavoro agricolo, che assumono con contratto a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.	Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time e part-time.	L. n. 190 del 23 dicembre 2014 (legge di stabilità per il 2015) art. 1, commi 118-124.
Contributo mensile pari al 50% dell'ASpl / NASpl ancora non percepita dal lavoratore a vantaggio del datore di lavoro.	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci con contratto di lavoro subordinato.	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci con contratto di lavoro subordinato.	Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time (anche in caso di trasformazione di contratto a termine).	Agevolazioni ex art. 7, comma 5, lett. b, D.L. n. 76/13 conv. in L. n. 99/13.
Contributo pari ad 1/3 della retribuzione lorda per 18 mesi, non superiore a €3.000,00 per i contratti a TD e a €5.000, 00 per i contratti a TI effettuati dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2015 a vantaggio del datore di lavoro.	Giovani tra i 18 e i 35 anni privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.	Datori di lavoro agricolo, imprenditori ai sensi dell'art. 2153 c.c. e, in caso di somministrazione, Agenzia di somministrazione.	Contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche part-time.	Agevolazioni ex art. 5 D.L. 91/14 conv. in L. n. 116/14, al lavoro agricolo.
€5.000 di bonus per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (quindi per un ammontare massimo di € 25.000). Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili, stanziato con D.M. del 19 novembre 2010 per un valore complessivo di 51 milioni di euro.	Genitori di figli minori o affidatari di minori che: 1. abbiano un'età non superiore a 35 anni; 2. siano genitori di figli minori; 3. siano titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.	Tutte le imprese private; le società cooperative.	Tempo indeterminato, anche part-time.	L. 247/2007, art. 1, c. 72; D.M. del 19/11/2010; Circolare INPS 115/2011.