

Assunzioni 2016: gli incentivi disponibili per gli studi professionali

Alla luce delle recenti novità normative, presentiamo un riepilogo degli incentivi alle assunzioni fruibili nel settore degli studi professionali.

REQUISITI DI ACCESSO

L'accesso alle agevolazioni normative e contributive è inibito laddove l'assunzione violi il diritto di precedenza di un altro lavoratore, ovvero riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume o risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo, oppure il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.

Inoltre, **l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo legale o contrattuale** e il beneficio deve rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti *de minimis*. Qualora invece il datore non abbia inoltrato nei termini di legge la comunicazione telematica obbligatoria di cui al d.m. 30.10.2007, l'esonero decorre a partire dalla tardiva data di invio del modulo Unilav.

La possibilità di usufruire degli incentivi è infine subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, vale a dire la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro – condizioni alle quali è assoggettato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) – e alla osservanza degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La legge n. 208/2015 ha introdotto uno sgravio biennale del 40% dei contributi a carico del datore di lavoro, in via sperimentale e nei limiti di 3.250 euro annui, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016.

Il beneficio (conformemente al passato) non è riconosciuto:

- per i contratti di apprendistato e per quelli di lavoro domestico;
- per le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- per i lavoratori con i quali i datori di lavoro (considerando anche le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto) abbiano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge.

L'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. La circolare INPS n. 17/2015 ha chiarito infatti che la predetta condizione ostativa è prevista in connessione a benefici contributivi e normativi finalizzati alla

creazione di “nuova occupazione”, mentre l’esonero contributivo di cui si tratta è preordinato a “promuovere forme di occupazione stabile” attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la legge di Stabilità 2016 reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali del citato art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, in ossequio al criterio di specialità e a quello cronologico di prevalenza della norma successiva su quella precedente.

Non essendo rinvenibile un criterio di selettività atto a favorire talune imprese, settori produttivi, o aree geografiche, l’intervento non configura un aiuto di stato. Non è pertanto inquadrabile nella disciplina di cui all’art. 107 del TFUE (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali) e non deve sottostare al regime della norma *de minimis* che fissa un tetto massimo di 200.000 euro per gli aiuti concessi nell’arco di un triennio.

La misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre lo è con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali a titolo di esempio: l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili; l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori; l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI; l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani; l’incentivo per le assunzioni dei soggetti in mobilità.

CONTRATTO DI REIMPIEGO

In forza dell’art. 54 del Ccnl studi professionali sottoscritto il 17 aprile 2015, i professionisti datori di lavoro, nell’ambito del periodo di vigenza del contratto collettivo - vale a dire a partire dal 1° aprile 2015 e sino al 31 marzo 2018 – possono ricorrere ad un regime speciale di assunzione a tempo indeterminato, detto di reimpiego, cumulando la sopracitata agevolazione contributiva con un’altra di tipo retributivo. **I nuovi benefici sono indirizzati ai lavoratori over 50 e agli inoccupati o disoccupati di lunga durata**, i quali, conseguentemente all’abrogazione del contratto di inserimento e reinserimento ad opera della legge Fornero, si sono ritrovati a concorrere nel mercato del lavoro in una condizione di grave svantaggio competitivo.

Nello specifico, **il contratto di reimpiego consente di accedere allo sgravio biennale del 40% dei contributi a carico del datore di lavoro**, come disposto dalla l. n. 208/2015, in via sperimentale e nei limiti di 3.250 euro annui, per le assunzioni stabili effettuate nel 2016. **Il datore di lavoro ha inoltre la possibilità di corrispondere alle suddette categorie di lavoratori una retribuzione inferiore di due livelli, rispetto a quello di inquadramento, per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e inferiore di un livello per i successivi 12 mesi.**

Per i neoassunti con contratto di reimpiego, infine, è previsto un regime di maturazione graduale dei permessi orari retribuiti. In particolare, i permessi ROL spettano nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all’assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

I soggetti disoccupati o inoccupati da oltre 12 mesi, devono certificare il proprio stato attraverso idonea documentazione. Sul punto, vale la pena ricordare che una persona si trova in “stato di disoccupazione” se priva di impiego e immediatamente disponibile a cercare e a svolgere un lavoro. Per acquisire formalmente lo stato di disoccupazione, è necessario inoltrare in forma telematica al

portale nazionale delle politiche del lavoro un'apposita Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), secondo le nuove disposizioni del d.lgs. n. 150/2015. Nel caso di un lavoratore precedentemente inoccupato, l'attestazione può anche essere costituita da una semplice autocertificazione; nell'ipotesi di disoccupato da oltre 12 mesi, invece, il dipendente può altresì fornire prova della data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

APPRENDISTATO

Le assunzioni con contratto di apprendistato godono di incentivi di natura retributiva, contributiva e fiscale. In merito, **la lett. C dell'art. 28 del Ccnl statuisce che il trattamento economico degli apprendisti debba essere determinato in misura percentualizzata rispetto al livello di inquadramento**, tenuto conto dell'anzianità di servizio e secondo i parametri definiti dall'allegato B al Ccnl.

Le parti sociali individuano progressioni retributive differenti a seconda della tipologia di apprendistato cui si riferiscono, in ragione del necessario bilanciamento con l'effettivo carico formativo. Riportiamo di seguito le tabelle contenute nell'allegato B al Ccnl:

a) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Per i primi 12 mesi	45%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%
Per i mesi successivi	65%

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i primi 12 mesi	70%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%
Per i mesi successivi	93%

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i primi 12 mesi	40%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	50%
Per i mesi successivi	60%

Per quel che concerne l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, che alcune regioni hanno provveduto a rendere operativo, è applicabile la medesima progressione retributiva prevista per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per l'intera durata del rapporto di apprendistato – e per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione – l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è fissata al

10%. Per gli studi che occupano un numero di dipendenti inferiore a 10¹, l'aliquota contributiva è ulteriormente scontata all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo. **La legge di stabilità per il 2012 (l. n. 183/2011) ha poi previsto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di apprendistato**, in favore dei datori che occupino meno di 10 dipendenti, con riferimento ai contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016. Deve in ogni caso essere versato all'Inps il contributo pari all'1,61% per il finanziamento della NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

I vantaggi fiscali, infine, consistono nell'esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP; inoltre, per i contratti sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015, l'intero costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dalla base imponibile IRAP.

BONUS GARANZIA GIOVANI

Il bonus occupazionale è un incentivo che spetta ai datori di lavoro che assumano giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non stanno svolgendo formazione (NEET), iscritti al Programma nazionale Garanzia Giovani. È riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo maggio 2014 e fino al 30 giugno 2017.

Le aziende ottengono un bonus se attivano (anche a tempo parziale con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro):

- un **contratto a tempo determinato** anche a scopo di somministrazione per **6-12 mesi** (sono validi anche i contratti che raggiungano i 6 mesi a seguito di successive proroghe del contratto originario);
- un **contratto a tempo determinato** anche a scopo di somministrazione **superiore a 12 mesi**;
- un **contratto a tempo indeterminato** (anche a scopo di somministrazione);
- un contratto di **apprendistato professionalizzante**.

L'ammontare del bonus è variabile in relazione alla tipologia contrattuale prescelta e al profilo di occupabilità assegnato al giovane dai servizi per il lavoro secondo il seguente schema:

TIPOLOGIA DI CONTRATTI INCENTIVATI	GRADO DI OCCUPABILITÀ DEL GIOVANE			
	ALTO	MEDIO	BASSO	MOLTO BASSO
Contratto a tempo determinato, somministrazione di durata uguale o superiore a 6 mesi			€ 1.500	€ 2.000
Contratto a tempo determinato, somministrazione di durata uguale o superiore a 12 mesi			€ 3.000	€ 4.500

¹ Nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica. Occorre tenere conto anche degli assenti, ancorché non siano retribuiti, a meno che non siano sostituiti. Sono invece sempre esclusi gli apprendisti. I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale, è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato, pertanto il beneficio permane anche se nelle more della fruizione del beneficio il numero degli addetti dovesse superare le 9 unità.

Contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato professionalizzante	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000
--	---------	---------	---------	---------

Inoltre, a partire dal 1° marzo 2016, ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurricolare nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, purché avviato entro il 31 gennaio 2016, è riconosciuto un ulteriore incentivo economico.

TIPOLOGIA DI CONTRATTI INCENTIVATI	GRADO DI OCCUPABILITÀ DEL GIOVANE			
	ALTO	MEDIO	BASSO	MOLTO BASSO
Contratto a tempo determinato, somministrazione di durata uguale o superiore a 6 mesi	€ 3.000	€ 6.000	€ 9.000	€ 12.000

Il bonus occupazionale è cumulabile con gli altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori e, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali, con quelli aventi natura selettiva.

Alcune Regioni non riconoscono il bonus, destinando le risorse ad altre misure. Si tratta di: Valle d'Aosta, Piemonte, Campania.

ASSUNZIONI LAVORATORI IN NASPI

I datori di lavoro che assumono dei lavoratori percettori della Naspi possono richiedere gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in Naspi, consistenti nel riconoscimento da parte dell'Inps del **20% dell'indennità mensile residue che sarebbe spettata al lavoratore durante il periodo di disoccupazione**, così come chiarito dalla circ. n. 194/2015 dell'INPS.

L'importo è corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. La somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota.

L'agevolazione è cumulabile con lo sgravio contributivo biennale previsto dalla legge di Stabilità 2016.

ASSUNZIONI DONNE E OVER 50

È ancora operativo l'incentivo all'assunzione dei lavoratori con più di 50 anni che siano disoccupati da oltre 12 mesi e delle lavoratrici residenti in aree svantaggiate o operanti in settori con elevata disparità occupazionale uomo-donna, disoccupate da oltre 6 mesi, ovvero ovunque residenti disoccupate da oltre 24 mesi, introdotto dalla l. n. 92/2012.

I vantaggi legati all'inserimento di tali soggetti consistono nello:

- sgravio contributivo del 50% dei contributi Inps e Inail a carico del datore, per un massimo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato;

- sgravio contributivo del 50% dei contributi Inps e Inail a carico del datore, per un massimo di 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di trasformazione del contratto.

Lo sgravio è concesso solo nel caso la nuova assunzione realizzi un effettivo incremento occupazionale rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione. È indispensabile che l'incremento sia mantenuto per ogni mese di vigenza dell'incentivo; diversamente il venir meno dell'incremento in parola fa perdere il beneficio unicamente riguardo al mese in cui lo stesso non si sia verificato.

ASSUNZIONI LAVORATORI IN CIGS O IN MOBILITÀ

Sono ancora vigenti anche le agevolazioni per l'assunzione a tempo indeterminato di dipendenti collocati in Cigs per almeno 3 mesi, anche non continuativi, da un'azienda che si trovi in Cigs da almeno 6 mesi, o in Mobilità.

Il datore, per gli inserimenti, ha diritto allo sgravio contributivo pari a quello previsto per gli apprendisti (aliquota contributiva del 10%), per 12 mesi (18 nel caso di mobilità), a cui si aggiunge il contributo mensile pari alla metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore.

Nell'ipotesi di assunzione a tempo determinato di un lavoratore in mobilità, lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti per la durata di 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si acquisisce altresì il diritto all'incentivo economico.

BONUS GIOVANI GENITORI

Si tratta di un incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato, anche parziale, di genitori disoccupati o precari sino a 35 anni di età, con figli minori di età, iscritti in nella banca dati Giovani genitori dell'Inps. Tale iscrizione deve essere effettuata esclusivamente on line accedendo alla sezione dei servizi al cittadino del sito internet dell'INPS e consente all'istituto di riconoscere al datore di lavoro l'importo di 5.000 euro.

Il beneficio può essere goduto per un massimo di cinque lavoratori ed è cumulabile con lo sgravio contributivo biennale previsto dalla legge di Stabilità 2016.

ASSUNZIONE DISABILI

Ai datori di lavoro che assumano disabili destinatari della normativa sul collocamento mirato hanno diritto, a domanda, a un incentivo per un periodo di 36 mesi:

- a) **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 3° categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- b) **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 compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

- c) **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.

Gli incentivi suindicati vengono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione del beneficio deve essere trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'agevolazione. In caso di mancato rispetto dei termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto. La misura è estesa anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità previste.

Inoltre, tramite il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili è finanziato il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. Gli accomodamenti includono l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa della persona con disabilità e la formazione per il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

Ai datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori con contratto a tempo determinato (anche tramite agenzia) in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, **è concesso uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di dodici mesi.** Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. 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 20².

² Per il rispetto di tale requisito dimensionale, vanno ricompresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non

Il lavoratore può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale, a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito.

ASSUNZIONE DI PERSONE IN ESECUZIONE DI PENA O MISURE DI SICUREZZA

La normativa riconosce delle agevolazioni ai datori che assumono, anche a tempo determinato, lavoratori detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, oppure lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi. Gli incentivi consistono, per il primo caso, in un credito d'imposta di 520 euro mensili, mentre, per la seconda ipotesi, in un credito d'imposta di 300 euro mensili. Per entrambe le categorie, poi, i contributi dovuti sono ridotti del 95%. L'agevolazione è valida (ovviamente nei limiti della durata del contratto) sino a 18 mesi dalla cessazione dello stato detentivo, o a 24 mesi, qualora i lavoratori non abbiano beneficiato della semilibertà.

vengano computati i sostituiti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro – quota" e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.