

## Agevolazioni: cosa viene modificato nel 2020 e cosa rimane?



*Tempo di lettura 13 m.*

04 febbraio 2020

La **legge di Bilancio del 2020** ha portato con sé alcune novità con riferimento agli incentivi per le assunzioni applicabili nel nuovo anno (rimanendo applicabili comunque le agevolazioni strutturali).

Si ipotizzi di aver individuato, dopo diversi colloqui, il candidato che si ritiene più idoneo e qualificato per il ruolo che si intende ricoprire. La domanda che sorge sempre spontanea è, considerati i costi generalmente elevati del personale dipendente, se sia possibile fruire di forme agevolative.

**Ma quali sono i principali elementi da prendere in considerazione per verificare l'applicabilità o meno di queste agevolazioni?**

Gli elementi principali da valutare, solo per citarne alcuni sono connessi all'età, alla percezione dell'indennità di disoccupazione Naspi, al sesso, alla provincia di residenza, al tipo di mansione, nonché al settore di attività etc.

**Proviamo a chiarire la situazione su alcune di queste.**

## ASSUNZIONE OCCUPAZIONE GIOVANILE

Con l'approvazione della [Legge di Bilancio 2020](#) viene innanzitutto fatta chiarezza sull'[Incentivo Giovani](#).

Questo incentivo, introdotto con la legge di Bilancio 2018, è risultato immediatamente applicabile nel corso del 2018, anche grazie alla pubblicazione tempestiva della circolare Inps che ne ha chiarito gli aspetti applicativi.

Tale agevolazione ha previsto in caso di assunzione di **giovani lavoratori** (di età inferiore ai 35 anni nel 2018, e di età inferiore ai 30 per gli anni successivi), l'esonero pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL) per 36 mesi e nel limite massimo di € 3.000 annui.

Tuttavia, a complicare la situazione, è intervenuto il c.d. **Decreto Dignità (D.L. 12 luglio 2018, n. 87)**, il quale, introducendo una sorta di agevolazione "gemella" rispetto a quella introdotta dalla legge di Bilancio 2018, ha previsto una riduzione contributiva pari al 50% per i datori di lavoro privati che avessero assunto, nel biennio 2019-2020, lavoratori under 35 con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

**Tale nuova agevolazione non abrogava la precedente, ma si affiancava ad essa.**

L'agevolazione introdotta dal Decreto Dignità, di fatto, non è mai risultata applicabile in quanto è mancata sia l'emanazione di un Decreto Ministeriale che ne stabilisse le modalità di fruizione, sia un'eventuale circolare Inps chiarificatrice.

L'inapplicabilità della norma introdotta dal Decreto Dignità e l'affiancamento di tale norma alla precedente, ha creato nel 2019 una situazione di forte **incertezza per le aziende**.

**Per ovviare a tale problematica, finalmente, la nuova legge di Bilancio 2020 ha chiarito la situazione:**

1. Da un lato, è stata definitivamente abrogata la disciplina prevista dal D.L. Dignità (come detto, non applicabile concretamente);
2. Dall'altro è intervenuta modificando l'agevolazione introdotta con la legge di Bilancio 2018, prevedendo l'estensione di tale agevolazione ai soggetti under 35 per le assunzioni / trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2020.

Cerchiamo quindi di fare chiarezza sull'attuale disciplina dell'agevolazione dei giovani.

In sostanza, ad oggi, l'articolo 1, comma 10, della Legge 160/2019 prevede una riduzione contributiva pari al **50%** dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi INAIL) a favore dei datori di lavoro privati che:

- Assumono a tempo indeterminato ed **entro il 31 dicembre 2020**, soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età;
- ovvero assumano, nei periodi successivi al 31 dicembre 2020, soggetti che non abbiano compiuto i 30 anni di età.

**La riduzione contributiva rimane subordinata al fatto che tali soggetti non siano stati precedentemente assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato**, nemmeno da diversi datori di lavoro.

### Quali limiti incontra tale incentivo?

- 1) Il primo limite è legato alla **durata massima** per il riconoscimento dell'incentivo, che è stata fissata a **36 mesi**;
- 2) il secondo limite riguarda il **quantum**, dal momento in cui è previsto che l'importo massimo annuo per l'esonero non debba superare i **3.000 euro**.

### Alcune precisazioni si rendono necessarie:

- Non sono ostativi, al riconoscimento dell'esonero, **periodi di apprendistato** svolti presso altri datori di lavoro e **non proseguiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato**;
- **Spetta l'esonero**, per il **periodo residuo**, nel caso di nuova assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore per cui il beneficio sia già stato parzialmente fruito da diverso datore di lavoro, **indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data di nuova assunzione (teoria del c.d. "zainetto")**;
- **Non spetta** ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a **licenziamento individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva**;
- **È prevista la revoca dell'esonero e il conseguente recupero del beneficio fruito** nel caso in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva nonché inquadrato nella medesima qualifica del lavoratore assunto con l'incentivo, nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione;
- L'esonero è applicabile anche nei casi di prosecuzione del **contratto di apprendistato** in rapporto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 12 mesi successivamente alla conferma;
- L'esonero si applica anche in caso di trasformazione del rapporto **da tempo determinato a tempo indeterminato**.

## SGRAVIO APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

La **Legge 160/2019** ha previsto, con una novità, un'ulteriore agevolazione applicabile alle aziende aventi alle proprie dipendenze un **numero di addetti pari o inferiore a 9**.

L'**articolo 1, comma 8** della norma prevede, sempre allo scopo di promuovere l'occupazione giovanile, uno sgravio contributivo pari al 100% per i contratti di apprendistato di primo livello (c.d. apprendistato duale).

Tale sgravio è stato circoscritto ai soli contratti stipulati nel 2020 e sarà riconosciuto per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, **ferma restando l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo**.

L'INPS, ad oggi, non ha ancora emanato una specifica circolare volta a dettare le modalità di fruizione di tale agevolazione. Bisognerà quindi rimanere in attesa di istruzioni da parte dell'Istituto.

## INCENTIVO ASSUNZIONI BENEFICIARI NASPI

Introdotta originariamente nel 2013 (D.L. 76 del 28.06.2013), resta confermata l'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori percettori di Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

L'ammissione al beneficio è condizionata dal fatto che l'assunzione del soggetto percipiente avvenga con contratto di **lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno**.

Tuttavia, la concessione è altresì ammessa anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a termine di un soggetto percettore di Naspi: ciò significa che, nel caso di assunzione a tempo determinato non spetterà alcun incentivo durante il contratto a termine, a meno che non intervenga una successiva trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

### Quali requisiti per il soggetto che si intende assumere?

- Deve necessariamente risultare tra i soggetti beneficiari dell'indennità di disoccupazione (Naspi);
- Ovvero, può anche non aver concretamente percepito la prestazione, purché si sia attivato avanzando istanza di concessione.

**Misura dell'agevolazione:** è prevista la concessione, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un **contributo mensile** pari al **20%** dell'indennità mensile **residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il datore di lavoro o l'intermediario autorizzato dovrà seguire la procedura di seguito indicata:

- 1) **Trasmettere specifica dichiarazione di responsabilità alla sede INPS competente**, avvalendosi del servizio "Cassetto previdenziale" (nella funzionalità "contatti") messo a disposizione sul sito dell'ente;
- 2) **L'Inps valuterà la richiesta** avanzata dal datore di lavoro, determinando l'eventuale diritto e durata del contributo;
- 3) In caso di esito positivo, **il datore di lavoro, sempre tramite "Cassetto previdenziale", sarà informato circa l'accoglimento della domanda** e potrà prendere visione del piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo;
- 4) Infine, sarà attribuito all'azienda il **codice di autorizzazione 8D**, avente significato di "azienda destinataria del contributo previsto dall'art. 2, c. 10bis L. 92/12 per l'assunzione di lavoratori beneficiari di Aspi)".

Si ricorda, infine, che la possibilità di utilizzare il codice autorizzativo 8D è subordinata alla compilazione e alla trasmissione all'Inps della dichiarazione **"de minimis"**, attraverso la quale il datore di lavoro dichiara di non aver percepito aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivamente stabiliti a livello comunitario, durante l'anno interessato all'assunzione del soggetto beneficiario di Naspi e nei due esercizi finanziari precedenti. Nel caso in cui il datore di lavoro avesse fruito di incentivi "de minimis" nei tre anni antecedenti la data della richiesta, dovrà altresì indicarne il *quantum*.

## BONUS OCCUPAZIONE SUD

La **Legge di Bilancio 2020** fa salvo quanto previsto in materia di assunzioni nelle seguenti Regioni del Mezzogiorno: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il c.d. Bonus Sud spetta a condizione che il **luogo di svolgimento dell'attività lavorativa** (dunque, la sede di lavoro) sia ubicata in una di queste Regioni. **A nulla rilevano** la residenza del lavoratore e la sede legale dell'azienda.

**In cosa consiste il Bonus Sud?** Per il biennio 2019-2020 sono stati stanziati 500 milioni di euro a copertura di uno sgravio contributivo da riconoscere ai datori di lavoro che, nelle Regioni sopra riportate, assumano:

- Soggetti di età compresa tra i **16 e i 34 anni e 364 giorni** privi di impiego;
- Soggetti **con almeno 35 anni** di età che, nei **6 mesi precedenti l'assunzione agevolata** non abbiano:
  - a) Prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a 6 mesi;
  - b) Svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

**In cosa consiste l'agevolazione?** esonero **totale** della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL), per **12 mesi**.

Il limite annuo di tale agevolazione è pari a **8.060 euro** per ciascun lavoratore assunto, riparametrabili su base mensili e proporzionalmente ridotti nel caso in cui l'assunzione sia a tempo parziale (riduzione "pro-quota").

### Alcune precisazioni:

- a) L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse stanziare (per il biennio 2019-2020, 500 milioni di euro);
- b) L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale rispetto alla media dei 12 mesi precedenti;
- c) È cumulabile con altri esoneri tra cui (novità della legge di Bilancio 2020), quello relativo all'occupazione di giovani mai occupati a tempo indeterminato (articolo 1, comma 10 Legge 160/2019);
- d) L'incentivo deve essere fruito nel rispetto del c.d. "de minimis", oppure anche oltre tale limite con il rispetto di particolari condizioni previste dalla normativa.

**Cosa succede in caso di trasferimento della sede di lavoro in una Regione che non sia tra quelle tassativamente previste dalla normativa?** Il datore di lavoro, a partire dal periodo di paga successivo allo spostamento, perderà il diritto all'agevolazione.

## ASSUNZIONE DI DONNE

Le misure volte a favorire l'occupazione femminile non hanno subito variazioni con la legge di bilancio 2020. Rimane ferma, pertanto, l'agevolazione, già nota, prevista per l'assunzione delle donne che prevede la **riduzione del 50% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, concessa per un arco di tempo che varia a seconda del contratto che viene stipulato:

- A tempo determinato: **12 mesi**;
- A tempo indeterminato: **18 mesi**;
- Originariamente a tempo determinato, poi trasformato a tempo indeterminato: la riduzione viene prorogata fino al 18° mese dalla data di assunzione a termine.

Tale agevolazione richiede necessariamente che la **donna risulti priva di impiego da 24 mesi** ([Messaggio INPS n. 12212 del 29.07.2013](#)), a prescindere dall'età anagrafica della stessa.

Ciò significa, concretamente che la dipendente negli ultimi 24 mesi:

- non deve aver svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi;
- né deve aver svolto **attività lavorativa autonoma** (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

Il limite temporale di 24 mesi per la verifica della condizione di "essere privo di impiego" si abbassa a sei mesi in presenza di alcune casistiche, volte ad incentivare situazioni considerate particolarmente svantaggiose e, quindi, meritevoli di tutela:

- a) **donne residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE** (Regolamento CE del 6 agosto 2008, n. 800 della Commissione);
- b) assunte per professioni o settori economici che siano caratterizzati da un tasso di **disparità uomo-donna che supera almeno del 25%** la disparità media uomo-donna.

## OVER 50

Tale agevolazione viene prevista per l'assunzione di lavoratori di età pari o superiore a 50 anni che risultino **disoccupati da oltre 12 mesi (articolo 4, comma 8 e 10 della L.92/2012)**.

La disoccupazione dovrà necessariamente essere registrata presso il centro per l'impiego e la durata della stessa dovrà essere superiore a 12 mesi.

Anche per quanto concerne questa tipologia di soggetti, è prevista una riduzione dei contributi previdenziali pari al **50%**, concessa per i seguenti periodi di tempo:

- Se l'assunzione è a tempo determinato: **12 mesi**;
- Se l'assunzione è a tempo indeterminato: **18 mesi**;
- **Se originariamente l'assunzione è a tempo determinato**, e, successivamente, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato: la riduzione viene prorogata fino al 18° mese dalla data di assunzione a termine.

Si precisa come rimangano escluse alcune categorie lavorative, come i lavoratori domestici, a chiamata od occasionali.

**Come si accede al beneficio?** I datori di lavoro devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS tramite Cassetto previdenziale Aziende. La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.

Le **condizioni di spettanza** necessarie per il datore di lavoro risultano le seguenti:

- Rispetto delle norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria;
- Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (**D. Lgs. n. 150/2015**);
- Applicazione dei principi stabiliti dall'**articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012**: gli incentivi non spettano quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva, o in violazione del diritto di precedenza, o assunzioni effettuate da datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.
- L'assunzione **deve determinare un incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.