

[E26.2022]

PRINCIPALI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2022

L'EDITORIALE

21
10
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 16m

PRINCIPALI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2022

La vigente normativa prevede un ampio spettro di agevolazioni e benefici cui il datore di lavoro può accedere in occasione dell'assunzione o della trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Ma attenzione, deve trattarsi di operazioni concluse volontariamente e non in risposta ad un obbligo normativo. Si tratta di benefici riconducibili a specifiche tipologie di lavoratori - ad esempio, giovani under trentasei, lavoratrici donne, percettori del reddito di cittadinanza o di NASpl.

Fermo il rispetto di specifiche previsioni previste dalla normativa di dettaglio, dobbiamo innanzitutto considerare che:

- il datore di lavoro che intende assumere o trasformare

il rapporto esistente in tempo indeterminato, non deve avere in atto **sospensioni del lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale** (salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori con profili sostanzialmente diversi rispetto a quelli sospesi);

- l'assunzione non deve interessare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o trasforma.

AGEVOLAZIONE “UNDER 30” – L. 205/2017

Viene previsto uno sgravio per la durata 36 mesi pari al **50%** della contribuzione previdenziale a carico del datore

di lavoro nel limite massimo di 3.000 euro su base annua riparametrati mensilmente nei confronti dei datori di lavoro che assumano o trasformino a tempo indeterminato soggetti **under 30** e non abbiano mai avuto, nemmeno all'estero, rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

In questo caso, a differenza di quanto disposto per lo sgravio under 36, le esclusioni riguardano solamente:

- assunzioni in regime di apprendistato;
- lavoro domestico;
- lavoro intermittente o a chiamata.

AGEVOLAZIONE “UNDER 36” – L. 178/2020

È riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 6.000 su base annua riparametrati mensilmente nei confronti dei lavoratori privati che, con riferimento al biennio 2021-2022, abbiano proceduto all'assunzione a tempo indeterminato o alla trasformazione del contratto a tempo indeterminato di lavoratori che non abbiano compiuto il **36esimo anno di età**.

Oltre al requisito meramente anagrafico, è necessario che i lavoratori assunti o trasformati, non siano mai stati precedentemente occupati a tempo indeterminato, nemmeno all'estero.

La **durata** dello sgravio contributivo è fissata in **36 mesi** e prorogata a **48 mesi** per i datori di lavoro privati che effettuino assunzione in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Dall'applicazione del beneficio ex L. 178/2020 vengono escluse:

- assunzioni in regime di apprendistato;
- assunzioni post periodo alternanza scuola-lavoro;

- prosecuzione del rapporto di apprendistato;
- lavoro domestico;
- lavoro intermittente o a chiamata.

Attualmente tale agevolazione risulta bloccata al 30 giugno 2022, in attesa di parere favorevole da parte della Commissione Ue.

ASSUNZIONE DI STUDENTI – L. 205/2017

Tale beneficio è rivolto ai soggetti che vengono assunti a tempo indeterminato entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio oppure studenti che abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro rapporti di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di 1° o 3° livello.

I neoassunti non devono aver compiuto 30 anni e non devono aver intrattenuto alcun tipo di rapporto a tempo indeterminato, nemmeno all'estero.

In questo caso l'esonero contributivo ammonta al totale della contribuzione richiesta a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro.

Affinché si ritenga applicabile il beneficio, devono essere rispettate le seguenti condizioni:

- l'assunzione o la trasformazione deve essere rivolta a studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore complessive richieste;
- l'assunzione o la trasformazione deve essere rivolta a studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica professionale e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

ASSUNZIONE DI LAVORATORI E LAVORATRICI OVER 50 – L. 92/2012

Il beneficio trova applicazione nei confronti dei datori di la-

vorò privati che assumano soggetti di età pari o superiore a 50 anni **disoccupati** da oltre 12 mesi. Il termine "disoccupati" presuppone che i lavoratori siano registrati presso un centro per l'impiego, oltre al già citato requisito temporale.

Per quanto riguarda l'ammontare dell'incentivo questo ammonta:

- per le assunzioni a tempo **determinato** è prevista una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
- per le assunzioni a tempo **indeterminato** lo sgravio contributivo si estende per la durata di 18 mesi;
- in caso di **trasformazione** del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18esimo mese dalla data di assunzione.

L'incentivo, si sottolinea, spetta anche in caso di proroga del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

L'assunzione, la proroga o la trasformazione devono tuttavia realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Anche in questo caso costituiscono una eccezione:

- i contratti di lavoro domestico;
- i contratti di lavoro a chiamato;
- i contratti di lavoro occasionale.

ASSUNZIONE FEMMINILE 2022 – L. 178/2020

Se il beneficio di cui sopra, disciplinato dall'art. 4, commi da 8 a 11, della L. 92/2012 costituisce già un dettame strutturale all'interno dell'ordinamento giuslavoristico per il biennio 2021- 2022, con la finalità di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne, la L. 178/2020 prevede,

all'art. 1, commi 16 e seguenti, in via sperimentale è stato ulteriormente potenziato il beneficio rivolto alle lavoratrici donne.

In particolare, l'esonero contributivo riguarda:

- donne di età non inferiore a 50 anni disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate o con una professione o settore caratterizzato da un'accentuata disparità uomo-donna che superi almeno il 25% della disparità media uomo donna;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

I benefici per il biennio 2021-2022 ammontano a:

- esonero del 100% dei contributi del datore di lavoro fino ad un massimo di 6.000 euro su base annua per 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato;
- esonero del 100% dei contributi per le assunzioni a tempo indeterminato, fino ad un massimo di 6.000 euro su base annua, per 18 mesi.

In caso di trasformazione del contratto a termine di un precedente rapporto agevolato in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18esimo mese dalla data di assunzione.

Attualmente tale agevolazione risulta in attesa di parere favorevole da parte della Commissione Ue.

FRUITORI DI NASPI – L. 92/2012

Il datore di lavoro che procede ad assumere un lavoratore percettore di NASpi può godere di un incentivo pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità, sottoforma di contributo mensile e solo per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

Al fine di poter beneficiari dell'incentivo di cui sopra, il datore di lavoro deve:

- assumere il lavoratore con contratto di lavoro **a tempo pieno e indeterminato**;
- trasformare a pieno e indeterminato un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il datore di lavoro non ha diritto a percepire l'incentivo:

- per i lavoratori riassunti dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza;
- qualora l'impresa assumente, pur appartenendo ad un altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo che l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.

BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA – D.L. 4/2019

Tutti i lavoratori che assumono a tempo **indeterminato**, pieno o parziale, o a tempo **determinato**, nonché le assunzioni con contratto di apprendistato, lavoratori percettori di reddito di cittadinanza hanno diritto ad un esonero contributivo. In particolare, l'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità di reddito di cittadinanza e quello già goduto dal beneficiario stesso.

L'importo massimo di beneficio mensile è pari a 780 euro e comunque non potrà essere inferiore alle cinque mensilità di durata.

Se l'assunzione del beneficiario del RdC (reddito di cittadinanza) riguardi un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al patto di formazione, l'incentivo è attribuito, sempre in forma di sgravio contributivo:

- per metà del suo importo, con un tetto mensile di 390 euro, all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di ri-

qualificazione professionale;

- per l'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, dal datore di lavoro che assume il beneficiario del reddito di cittadinanza.

Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di RdC stipula, presso il CPI, ove necessario, un patto di formazione con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

Anche in questo caso è condizione necessaria per la fruizione del beneficio la realizzazione di un incremento netto del numero di dipendenti a tempo pieno ed indeterminato rispetto agli ultimi 12 mesi.

Si considerano esclusi dall'ambito di applicazione dell'incentivo i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, i contratti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, i contratti di lavoro occasionale e i contratti di lavoro domestico.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ, PATERNITÀ O PARENTALE – D.LGS. 151/2001

Viene prevista un'agevolazione contributiva per i datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumono con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, paternità o congedo parentale fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Lo sgravio contributivo è pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi.

In caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con

due lavoratori a tempo parziale, lo sgravio compete quando la somma dell'orario di lavoro dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o non superiore a quello del lavoratore sostituito. In caso di superamento dell'orario il beneficio non può essere riconosciuto, neanche parzialmente.

Si considera legittimo lo sgravio in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale.

Ai fini del rispetto del requisito dimensionale, ovvero meno di venti dipendenti, nel numero vanno ricompresi i dirigenti, i lavoratori a domicili, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (ad esempio, in malattia o in gravidanza) a meno che non vengano computati pro quota, in proporzione alla lore lavorate nel mese da un lavoratore a tempo pieno e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.

LAVORATORI PROVENIENTI DA AZIENDE IN CRISI – L. 234/2021

I datori di lavoro che nel corso del 2022 assumono con contratto a tempo indeterminato di lavoratori di qualunque età purché in possesso dei seguenti benefici, hanno diritto ad un esonero nella misura del 100% della contribuzione, per un periodo di 36 mesi, fino ad un massimo di 6.000 euro.

- dipendenti da imprese per le quali risulta attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal ministero dello Sviluppo economico d'intesa con il Ministero del Lavoro;
- licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti;
- impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle aziende suddette.

LAVORATORI IN CIGS CHE HANNO RICHIESTO L'ANTICIPO DELL'ADR – L. 14/2015

Hanno diritto ad uno sgravio contributivo tutti i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato o a termine il lavoratore in CIGS che ha chiesto l'anticipazione dell'assegno di ricollocazione. In questo caso il beneficio consiste in un esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro pari al 50% nel limite massimo di 4.030 euro su base annua:

- 18 mesi, se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a termine.

Qualora, nel corso del suo svolgimento, intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi.

Si considerano incluse nell'ambito di applicazione del beneficio anche i contratti di lavoro part-time (con riproporzionamento della soglia massima di esonero), il contratto di apprendistato e il contratto di somministrazione.

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI – L. 148/1993

I datori di lavoro che procedano all'assunzione a tempo pieno e indeterminato lavoratori che abbiano fruito di CIGS da almeno 3 mesi (anche non continuativi) e che ne usufruiscano al momento dell'assunzione, hanno diritto ad agevolazioni contributive ed economiche.

In particolare:

- per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità spettante al lavoratore. Tale contributo è previsto per 9 mesi (21 se il lavoratore ha più di 50 anni, 33 se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel mezzogiorno o in circoscrizioni con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e se l'azien-

da opera nei suddetti territori);

- alla riduzione per i 12 mesi successivi all'assunzione della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da azienda con più di 9 dipendenti.

LAVORATORI IN CIGS COINVOLTI NELL'ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE – L. 234/2021

I datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale a seguito di accordo di transizione occupazionale hanno diritto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento CIGS autorizzato che sarebbe spettato al lavoratore assunto.

Tale beneficio spetta per un massimo di 12 mensilità.

DECONTRIBUZIONE SUD – L. 178/2020

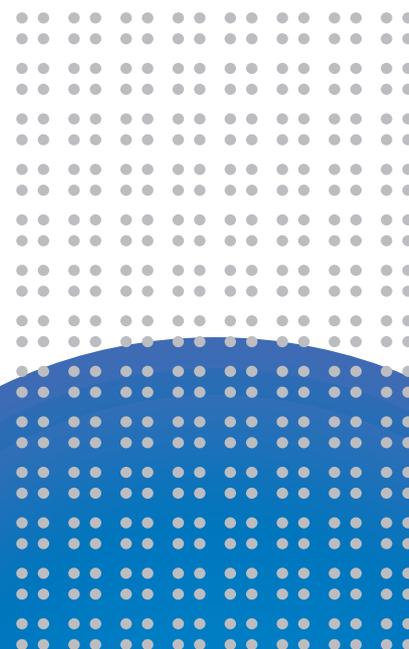
La decontribuzione trova applicazione per i rapporti di lavoro a condizione che la sede di lavoro sia ubicata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia dove, con sede di lavoro, si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L'esonero si applica, nei limiti delle risorse specificatamente stanziare, fino al 31 dicembre 2029 (nel rispetto del temporary framework) e viene modulato come di seguito indicato:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per quest'anno, tale istituto è fruibile fino al 31.12.2022.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

