



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

11. AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

PRINCIPI GENERALI ►	La legge prevede una serie di agevolazioni contributive ed incentivi economici per l' accesso al lavoro , nonché per il reinserimento dei lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro in possesso di particolari requisiti e per la conciliazione vita privata-lavoro.
CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ►	I datori di lavoro beneficiano di agevolazioni qualora assumano a tempo indeterminato riducendo in maniera stabile l' orario di lavoro e la retribuzione del personale (contratti di solidarietà espansivi) o stipulino contratti di solidarietà difensiva , al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale .
CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO ►	E' riconosciuto uno sgravio contributivo ai datori di lavoro che introducono misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata nei contratti collettivi aziendali .
IMPRESE EDILI ►	I datori di lavoro del settore edile hanno diritto ad uno sgravio contributivo per gli operai occupati a tempo pieno.
LAVORATORI IN SOSTITUZIONE ►	È prevista un' agevolazione contributiva per i datori di lavoro che assumono con contratto a termine per sostituire dipendenti assenti per maternità.
GIOVANI IN AGRICOLTURA ►	Un incentivo, pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile, è concesso ai datori di lavoro agricoli che assumono con contratto a termine o indeterminato giovani di età non superiore a 35 anni , nel periodo tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015.
ASSUNZIONE GIOVANI ►	Per le assunzioni di giovani fino a 29 anni di età sono previsti diversi incentivi che dipendono dal tipo di assunzione , dal profilo del giovane assunto e dall' ubicazione della sede di lavoro nelle aree del Mezzogiorno..
ASSUNZIONI DAL 1° GENNAIO 2018 ►	E' riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi, uno sgravio contributivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro annui, ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.
INCENTIVI OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO E OCCUPAZIONE NEET ►	Sono previsti incentivi per le assunzioni nel Mezzogiorno e a favore di giovani NEET iscritti al programma Garanzia Giovani. per le assunzioni operate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 .
LAVORATORI BENEFICIARI DI NASPI ►	Ha diritto ad un incentivo il datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari di Naspl.
DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE ►	È prevista un' agevolazione contributiva in caso di assunzioni, a tempo indeterminato o a termine, di ultracinquantenni o donne.

► PRINCIPI GENERALI

Le forme di agevolazione riguardano lavoratori che si trovano in **particolari situazioni** ritenute meritevoli di intervento legislativo.

Al fine di agevolare l'accesso al lavoro o il reimpiego, il legislatore ha disposto una serie di benefici in favore dei datori di lavoro che procedano all'assunzione di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro in possesso di particolari requisiti. Tali benefici di norma si sostanziano in una riduzione dell'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti; talora, invece, consistono nell'erogazione di veri e propri contributi finanziari in favore dei datori di lavoro medesimi.

Per fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento, nonché dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria, dal 1° luglio 2007 i datori di lavoro sono tenuti oltre al rispetto della normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti, a presentare il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Inoltre, i benefici contributivi connessi alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente (art. 14, D.Lgs. n. 151/2015).

Gli incentivi **non spettano**:

- se l'assunzione è **attuazione di obbligo preesistente**;
- se l'assunzione **viola il diritto di precedenza** alla riassunzione di altro lavoratore;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno in atto **sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione, trasformazione o somministrazione sia finalizzata all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- per lavoratori **licenziati nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (D. Lgs. N. 150/2015);

Con riferimento al **contratto di somministrazione** i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

Quando le norme incentivanti richiedono un **incremento occupazionale netto** della forza lavoro media, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, escludendo dal computo della base media di riferimento i lavoratori che nel periodo abbiano abbandonato il posto di lavoro per dimissioni, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015).

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si **cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministra-

zione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo. L'**inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche** obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

► CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Vengono definiti "contratti di solidarietà" gli accordi collettivi aziendali stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una **diminuzione dell'orario di lavoro** finalizzata:

- ad **evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale** (contratti di solidarietà interna o difensivi);
- a **favorire nuove assunzioni** (contratti di solidarietà esterna o espansivi).

1. Contratti di solidarietà espansivi

Nel caso in cui, per incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali prevedano una **riduzione stabile dell'orario di lavoro**, con **riduzione della retribuzione** e la contestuale **assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS (art. 41, D.Lgs. n. 148/2015).

La misura del contributo è pari, per i **primi 12 mesi**, al **15% della retribuzione** lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei **2 anni successivi** il contributo è ridotto, rispettivamente, al **10% e al 5 %**.

In sostituzione del contributo, per i **lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni** assunti in forza dei contratti collettivi indicati, per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione, a fronte dell'assunzione di nuovi dipendenti, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS. Su queste somme non sono riconosciute le agevolazioni contributive previste per i CdS espansivi (art. 41, comma 2-bis, D.Lgs. n. 148/2015).

Non beneficiano delle agevolazioni i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di Cassa integrazione guadagni straordinaria. I contratti collettivi devono essere depositati presso l'Ispektorato territoriale del lavoro (art. 41, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015).

2. Contratti di solidarietà difensivi

I datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà difensiva, ad eccezione di quelli non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, hanno diritto, nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione, e **per un periodo non superiore ai 24 mesi**, ad una **riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale** da essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. **La misura della riduzione è del 35%** (art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996; art. 5, D.L. n. 34/2014).

La norma non trova applicazione nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Le riduzioni sono in favore delle imprese che stipulino o che abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi degli artt. 1 e 2 del D.L. n. 726/1984, per le quali risultino strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.



Presentazione dell'istanza

L'istanza di ammissione al beneficio contributivo, firmata digitalmente e prodotta in bollo, deve essere inoltrata, esclusivamente **a mezzo PEC**, alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e all'INPS o all'INPGI per i lavoratori iscritti a tale gestione previdenziale. Nella stessa è necessario indicare **l'importo della riduzione contributiva** richiesta e il codice pratica della domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata attraverso l'apposita **procedura telematica** sul portale INPS. Inoltre, deve essere allegato l'elenco nominativo dei lavoratori con l'indicazione della percentuale di riduzione oraria individuale (ML circ. n. 18/2017).

In caso di contratti di solidarietà successivi, riferiti alla medesima unità produttiva, siano essi in continuità ovvero intervallati da periodi di ripristino dell'orario normale di lavoro, lo sgravio contributivo può essere richiesto:

- con un'**unica domanda**, in relazione al **singolo accordo di solidarietà**, per l'intero periodo di riduzione oraria in esso previsto;
- con **domande distinte**, riferita ciascuna al periodo di riduzione oraria previsto nel singolo accordo, in caso di **più accordi di solidarietà**, benché consecutivi, con o senza soluzione di continuità (ML circ. n. 19/2017).

Per gli anni 2018 e seguenti, destinatarie della riduzione contributiva sono le imprese che al 30 novembre di ogni anno di riferimento hanno stipulato un contratto di solidarietà, nonché le imprese che hanno avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente (ML circ. n. 18/2017).

Le istanze sono istruite in base allo stretto ordine cronologico di presentazione risultante dall'invio effettuato e secondo le condizioni e i presupposti previsti dall'art. 3, commi da 2 a 5, D.M. n. 2/2017.

Il provvedimento di concessione o diniego dello sgravio contributivo è adottato da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione entro 30 giorni successivi alla ricezione della domanda, a con-

dizione che sia rispettato, anche in termini previsionali, il limite di spesa (ML circ. n. 18/2017).

3. Trasformazione dei contratti di solidarietà difensiva in contratti di solidarietà espansiva

Ai datori di lavoro è concesso per ogni lavoratore assunto sulla base del contratto collettivo che ha previsto la trasformazione e per ogni mensilità di retribuzione un contributo:

- per i **primi 12 mesi**, pari al **15% della retribuzione** lorda prevista dal contratto collettivo applicabile;
- per ciascuno dei **2 anni successivi il contributo** è ridotto rispettivamente al **10% e al 5%** (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015).

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti attraverso il contratto di solidarietà espansiva è previsto, in sostituzione del precedente contributo, quanto segue:

- per i primi 3 anni e comunque non oltre il 29° anno di età del lavoratore assunto la contribuzione a carico del datore di lavoro è quella prevista per gli apprendisti;
- la contribuzione a carico del lavoratore resta quella prevista per la generalità dei lavoratori (art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Il contributo o le agevolazioni sopra previste trovano applicazione per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza e tale periodo si computa ai fini della durata massima complessiva dei trattamenti ai sensi degli artt. 4 e 22, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015.

► CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO

E' riconosciuto uno **sgravio contributivo** ai datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, nel periodo **1° gennaio 2017-31 agosto 2018**, **contratti collettivi aziendali recanti** l'introduzione di **misure di conciliazione** tra vita professionale e vita privata **innovative e migliorative** rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni normative vigenti, **ovvero** abbiano previsto **l'estensione o l'integrazione di misure già previste** in precedenti contratti collettivi aziendali (D.M. 12 settembre 2017).

Il beneficio non spetta alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

Per **l'ammissione al beneficio** le misure di conciliazione previste nei contratti collettivi aziendali, sono individuate in numero minimo di due tra quelle di cui all'art 3 del decreto e di seguito indicate, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B); si tratta in particolare delle seguenti misure di conciliazione:

A) Area di intervento genitorialità

- Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)