



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 05/01/2021

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Incentivi

Gli incentivi all'occupazione sono **benefici normativi, economici o contributivi** riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone. Sono diretti a supportare economicamente l'ingresso, il reinserimento e la stabilizzazione dei lavoratori attraverso la riduzione o l'azzeramento degli oneri contributivi oppure tramite l'erogazione diretta di un contributo.

Al fine di garantire una sistematica applicazione degli specifici incentivi, la Legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto i principi generali che si devono necessariamente rispettare per poter beneficiare delle agevolazioni alle assunzioni. Tali principi sono stati successivamente confermati anche dal cosiddetto Jobs Act con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 (art. 31).

In particolare, al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi è previsto che:

- gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso di contratto di somministrazione;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore subordinato a tempo indeterminato licenziato o cessato da un rapporto a termine;
- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore in virtù di contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;





- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 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 in somministrazione oppure risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo societario;

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

- nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si esegue mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti;

- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione determinano la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto incentivato e la data della tardiva comunicazione.

Quanto alla **determinazione del diritto agli incentivi** e alla 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 in somministrazione di lavoro;

- non si cumulano le prestazioni in somministrazione svolte dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori esistano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Per accedere ai benefici, le aziende devono essere in possesso del **DURC**, il documento unico di regolarità contributiva, da cui emerge se l'imprenditore è in regola o meno con gli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro. Per entrare in possesso di queste informazioni, si è proceduto a "smaterializzare" il DURC, con la possibilità di richiederlo in forma telematica. I soggetti interessati possono verificare, in tempo reale, la regolarità contributiva attraverso un'unica interrogazione all'INPS, all'INAIL e alle CASSE EDILI; le risultanze delle interrogazioni hanno validità di 120 giorni e sostituiscono, ad ogni effetto, il DURC.





È inoltre disponibile un sito che raccoglie tutti gli incentivi nazionali per le assunzioni (e non solo): www.incentivi.gov.it. L'iniziativa congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dello Sviluppo Economico prevede un aggiornamento costante delle opportunità disponibili per le imprese.

Chi sono i **lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati**?

La normativa che regola gli incentivi spesso fa riferimento a due categorie: lavoratori svantaggiati e lavoratori molto svantaggiati.

La loro definizione è contenuta nel Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017.

Per essere considerato lavoratore svantaggiato è necessario rientrare in almeno una delle seguenti condizioni:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Sono lavoratori molto svantaggiati:

- coloro che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- i giovani tra i 15 e 24 anni appartenenti ad una minoranza etnica di uno Stato membro UE che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi.





S T U D I O B A L D I

pag. n°4/4

Con particolare riferimento ai lavoratori ultracinquantenni disoccupati da oltre 12 mesi, la Legge 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 1° gennaio 2013, prevede per 12 mesi la riduzione del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche in somministrazione. L'agevolazione, peraltro, è elevata a 18 mesi in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato oppure in caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato (art. 4, commi 8-10).

Sul punto, si richiama la Circolare dell'INPS 24 luglio 2013, n. 111 recante le prime indicazioni sull'accesso all'incentivo.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

