



Le agevolazioni contributive per le aziende



**I SERVIZI
PER IL LAVORO**
DELLA PROVINCIA
DELLA SPEZIA



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare



Introduzione

Il panorama complessivo delle agevolazioni per le imprese che intendono assumere personale è, nel nostro ordinamento, estremamente variegato; gli incentivi economici all'assunzione sono molteplici e riguardano diverse categorie di lavoratori.

Con la presente pubblicazione il Centro per l'Impiego della Spezia vuole fornire una breve guida esemplificativa dei principali sgravi contributivi concessi alle aziende, che possa costituire un utile strumento per i datori di lavoro, al fine di promuovere l'occupazione su tutto il territorio provinciale.

L'obiettivo della pubblicazione è quello di permettere alle imprese di confrontare i costi relativi a ciascuna forma di assunzione, in modo tale da poter individuare quella più conveniente in base alle proprie esigenze.

La guida è articolata per tipologie di intervento con schede e prospetti riepilogativi.



Incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale

L'assunzione di determinate tipologie di lavoratori può comportare interessanti agevolazioni economiche per le aziende. Esistono, infatti, varie iniziative volte a supportare finanziariamente l'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro di particolari categorie di lavoratori. Si tratta di specifici interventi che prevedono alleggerimenti del costo del lavoro tramite la riduzione (o l'azzeramento) degli oneri contributivi oppure tramite l'erogazione diretta di un contributo.

Le brevi schede che seguono illustrano i riferimenti normativi, la tipologia dei lavoratori e dei datori di lavoro interessati, i vincoli e i benefici concessi riguardo a:

- Contratto di Apprendistato
- Contratto di inserimento lavorativo
- Contratto di reinserimento
- Contratto di solidarietà espansivo/difensivo
- Contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità/paternità
- Giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica
- Assunzione di operaio edile
- Lavoratori disoccupati o cassaintegrati di lungo periodo
- Lavoratori collocati in CIGS da almeno 3 mesi
- Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (con o senza indennità)
- Ricollocazione incentivata dei dirigenti
- Cooperative sociali
- Lavoratori disabili



Contratto di apprendistato

Riferimenti normativi

Legge n. 25/1955; Legge n. 56/87, art. 21; Legge n. 196/97, art. 16

Tipo di contratto

L'apprendistato è un rapporto di lavoro nel quale l'imprenditore è tenuto a impartire e/o far impartire l'addestramento necessario affinché il lavoratore possa conseguire la capacità tecnica per diventare un lavoratore qualificato. Pertanto lo scopo è quello di fornire una qualificazione professionale ai giovani che ne sono sprovvisti; per i giovani già in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale è un'occasione di inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Nel contratto di apprendistato il datore di lavoro deve precisare le prestazioni che saranno richieste al lavoratore, l'addestramento che gli sarà impartito all'interno dell'azienda o in strutture esterne e la qualifica che sarà conseguita dal giovane al termine del rapporto di apprendistato.

Lavoratori interessati

Giovani dai 16 anni di età, che abbiano assolto l'obbligo scolastico secondo la normativa scolastica in vigore, ai 24 anni compiuti (26 se disabili). Ulteriore elevazione a 29 anni nel settore artigiano per qualifiche ad elevato contenuto professionale previste dai CCNL.

Entro i suddetti limiti di età, il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, bensì iniziare, in quanto il sopra citato limite massimo è riferito al momento della costituzione del rapporto stesso.

La durata è stabilita dai CCNL; non può comunque essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni. Nel settore artigiano il limite massimo può essere elevato a 5 anni.

Datori di lavoro interessati

- Datori di lavoro operanti in ogni settore, compresa l'agricoltura.

Il numero delle assunzioni di apprendisti non può superare la quantità dei lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Incentivi

La legge n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria per il 2007) stabilisce che, dal 1° gennaio 2007, la contribuzione a carico dei datori di lavoro per i contratti di apprendistato venga elevata al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese artigiane e non artigiane con un organico fino a 9 dipendenti la contribuzione è dell'1,5% nel primo anno e del 3% nel secondo anno, fermo restando il livello di aliquota del 10% per gli anni successivi al secondo. L'INPS, con circolare n. 22 del 23.01.2007, ha dettato i primi chiarimenti operativi conseguenti all'innovazione introdotta dalla Legge n. 296/2006:

- Per gli apprendisti già in forza alla data del 31.12.2006 la consistenza dell'organico per l'identificazione dell'aliquota da pagare è determinata attraverso una media dei lavoratori occupati nel corso dell'anno 2006. Dall'organico devono essere esclusi, in virtù di disposizione legislative, i rapporti di apprendistato, quelli di formazione e lavoro, i contratti d'inserimento, i lavoratori somministrati, i lavoratori già impegnati in Isu assunti dalle imprese. I lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto (art. 6 D.Lgs. n. 61/2000), mentre quelli con



contratto di lavoro intermittente vanno computati in relazione all'attività effettivamente svolta nel periodo di riferimento. I lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto devono essere conteggiati, a meno che non vengano calcolati nel numero gli eventuali sostituti;

- Per gli apprendisti assunti a partire dal 01.01.2007 il numero dei dipendenti deve essere determinato al momento dell'assunzione, ferme restando le modalità di calcolo sopra indicate.

La riduzione contributiva è mantenuta per i 12 mesi successivi alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (ovviamente in misura pari al 10%).

Sul piano normativo (con palesi riflessi economici), l'apprendistato è incentivato anche con la possibilità del "sottoinquadramento" del lavoratore: questo significa che l'inquadramento dell'apprendista potrà essere inferiore, fino ad un massimo di 2 livelli, rispetto a quello corrispondente alla qualificazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Inoltre, salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, è prevista la non computabilità in organico dei lavoratori assunti in qualità di apprendisti ai fini dell'applicazione di particolari normative ed istituti, quali ad esempio:

- la Legge n. 68/99 che impone alle aziende obblighi occupazionali per le persone disabili;
- la disciplina dei licenziamenti individuali.

Vengono invece computati per l'applicazione della normativa in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e di licenziamenti collettivi.

E' inoltre previsto un beneficio fiscale in quanto le spese per la formazione degli apprendisti sono deducibili dalla base imponibile su cui si calcola l'Irap per un importo di 5.000 euro a lavoratore (Legge finanziaria per il 2007).

I periodi di servizio in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alla stessa attività.

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio o servizio militare, i periodi di malattia superiori al mese (in mancanza di specifica indicazione espressamente prevista dalla fonte contrattuale – interpello 17/2007) non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Al contratto di apprendistato può essere apposto un periodo di prova, che generalmente è regolato dai contratti collettivi di categoria e che non può comunque eccedere la durata di due mesi. L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale, purché la durata delle prestazioni lavorative sia compatibile con il raggiungimento della qualifica professionale (Circ. Min. Lav. 102/1986).

Occorre precisare che, in virtù delle abrogazioni disposte dall'art. 85, comma 1, lettera b) e lettera d) del D.Lgs. N. 276/03 sono stati aboliti l'art. 2, comma 2, e l'art. 3 della Legge n. 25/55, nonché l'art. 21, comma 3, della Legge n. 56/87, i quali prevedevano, rispettivamente:

- 1) l'obbligo di richiedere, per il contratto di apprendistato, la preventiva autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente;
- 2) l'obbligo di assumere gli apprendisti tramite le liste di collocamento;
- 3) la facoltà di assumere gli apprendisti nominativamente, fatta salva la possibilità di assunzione diretta prevista per le imprese artigiane (questa abrogazione è dovuta



al fatto che il D.Lgs. n. 297/02 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possano procedere all'assunzione diretta di tutti i lavoratori).

La formazione nell'apprendistato

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge all'interno dell'azienda mediante affiancamento e all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.

L'art. 16 della Legge 196/1997, come modificato dalla Legge 263/1999, ha valorizzato notevolmente i momenti di formazione ed ha stabilito che le relative agevolazioni non trovino applicazione in caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dal C.C.N.L. (per un durata non inferiore a 120 ore annue elevate a 240 ore per gli adolescenti in obbligo formativo).

A tale riguardo i datori di lavoro devono comunicare all'Amministrazione competente i dati dell'apprendista e quelli del tutor aziendale contestualmente alla comunicazione di assunzione dell'apprendista stesso. Il Decreto Ministeriale del 07.10.1999 stabilisce anche che le iniziative formative devono avere una dislocazione territoriale tale da agevolarne la frequenza ed essere coerenti rispetto al settore di attività dell'apprendista.

Pertanto il datore di lavoro, per poter beneficiare delle agevolazioni contributive previste per il rapporto di apprendistato, deve consentire al proprio apprendista di frequentare le attività di formazione esterna, le quali, comunque, dovranno essere proposte al datore di lavoro dall'Amministrazione Pubblica competente, che non solo deve organizzare l'attività formativa, ma anche avanzare una formale proposta di partecipazione all'azienda.

A tale riguardo, con la Circolare n. 78 del 09.11.2000, il Ministero del Lavoro ha specificato che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste ed imputabili unicamente agli allievi stessi e devono essere debitamente certificate.

Inoltre, affinché il datore di lavoro possa usufruire delle agevolazioni contributive, occorre che l'apprendista che si sia assentato dalle attività formative partecipi alle iniziative di recupero eventualmente programmate fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista. In mancanza di un'offerta formativa per iniziative di recupero, è necessario che l'apprendista abbia partecipato ad attività di formazione esterna per almeno l'80% delle ore annualmente previste.

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

In attuazione di quanto previsto dal citato art. 16 della Legge 196/1997, il Ministro del Lavoro ha emanato specifiche disposizioni relative a contenuti ed obiettivi delle attività di formazione degli apprendisti, stabilendo che le stesse devono essere strutturate in forma modulare e che i contenuti della formazione devono essere articolati come segue:

1. **contenuti a carattere trasversale:** eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche, comportamenti relazionali, conoscenze organizzative e gestionali e conoscenze economiche. In questo contesto una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
2. **contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo,** differenziati in funzione delle singole figure professionali. In questo ambito dovranno essere sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della specifica figura professionale.



A completamento del quadro normativo riferito alle modalità di svolgimento della formazione nell'apprendistato, il Ministro del Lavoro, con Decreto n. 22 del 28/02/2000, ha indicato le caratteristiche professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale previsto dalla citata Legge 196/1997, stabilendo che:

- a) le funzioni di tutor possano essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare collaboratore;
- b) il lavoratore designato dall'impresa deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del contratto - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista – possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (questa disposizione non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
- c) ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche all'assunzione di apprendisti previste dalla Legge-quadro di settore (n. 443//85).

Approfondimenti: il nuovo apprendistato

Riferimenti normativi

D. Lgs. n. 276/03, artt. 47 - 53

Il nuovo apprendistato

Il D.Lgs. n. 276/03, attuativo della Legge n. 30/03 (cosiddetta Legge Biagi) ha introdotto una nuova disciplina del contratto di apprendistato, al momento attuabile con riferimento a 2 delle 3 tipologie previste.

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 sono rinvenibili, sostanzialmente, tre tipologie di apprendistato:

- **apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48):** rivolto agli adolescenti che abbiano compiuto i 16 anni di età e finalizzato, nel più generale ambito dell'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno 12 anni e comunque fino al compimento del 18° anno, al conseguimento di una qualifica professionale ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 53/03 (Legge Moratti);
- **apprendistato professionalizzante (art. 49):** rivolto ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (nel caso di possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/03 l'età minima scende a 17 anni), e finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro, ossia mediante l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali - l'assunzione può essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni);
- **apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50):** rivolto ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (anche in questo caso se in possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni) e finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o dell'alta formazione (ivi compresa la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/99) nonché per i dottorati di ricerca – anche in questo caso per 29 anni si considerano i giovani fino al compimento del 30° anno di età.



L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione non risulta ancora utilizzabile in attesa della implementazione della delega di cui alla Legge n. 53/03 relativa alla riforma del sistema di istruzione e del sistema di istruzione e formazione professionale. Per i giovani di età compresa tra 16 anni (che abbiano assolto l'obbligo scolastico secondo la normativa scolastica in vigore) e 18 anni rimane pertanto applicabile la Legge n. 196/97. Per la parte economica e normativa e riguardo ai contenuti formativi sono ad essi applicabili le disposizioni dei CCNL che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stato regolamentato con Circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 2006, la quale prevede che la disciplina di tale tipo di apprendistato deve considerarsi pienamente operativa: questo significa che è immediatamente possibile avviare la definizione di intese a livello regionale o di Provincia autonoma, in quanto solamente nell'ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni. Le intese territoriali consentiranno di determinare la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi nonché le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in formazione formale (che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie che in azienda) e in formazione non formale (che avvengono tipicamente in azienda nel rispetto del titolo da conseguire). Il contratto sarà stipulabile anche per i settori il cui CCNL non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale che tenga conto del D.Lgs. n. 276/03, purché le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto l'intesa sopra citata.

Il Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008 ha stabilito che, in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Per quanto riguarda **l'apprendistato professionalizzante** la Legge n. 80/05 (di conversione del D.L. n. 35/05) all'art. 13/bis, comma 1 (che aggiunge il comma 5/bis all'art. 49 del D.Lgs n. 276/03) ha stabilito che, fino all'approvazione della legge regionale che dia attuazione alla nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, la regolamentazione dello stesso è rimessa ai CCNL stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Occorre però precisare che il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento ai quei CCNL, stipulati anche anteriormente all'entrata in vigore della Legge n. 80/05, che abbiano determinato direttamente o indirettamente (mediante il rinvio agli Enti bilaterali ovvero a prassi codificate dall'ISFOL) gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione. Infatti, l'art. 49, comma 5 del D.Lgs. n. 276/03 rinvia ai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative la determinazione (anche all'interno degli Enti bilaterali) delle modalità di erogazione e di articolazione della formazione esterna ed interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta da soggetti esterni.

Qualora il CCNL preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti potranno determinarne il contenuto con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigenza della Legge n. 196/97, oppure con l'ausilio degli Enti bilaterali e previo parere di conformità degli stessi (qualora sia previsto dal CCNL applicato) oppure ancora tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti



regionali adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante. A questo proposito bisogna specificare che sono fatte salve le clausole dei CCNL che prevedono, per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante e con esclusivo riferimento ai profili formativi, il necessario parere di conformità dell'Ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale. Non sono invece da considerarsi legittime le previsioni dei CCNL che subordinino la stipula del contratto di apprendistato (o il parere di conformità per quanto attiene ai profili formativi) all'iscrizione all'Ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

N.B.: Ai fini della piena ed immediata operatività dell'istituto restano in vigore le sperimentazioni regionali in atto, in considerazione del fatto che il D. Lgs. N. 276/03 affida in via prioritaria alle Regioni la disciplina dell'istituto. Pertanto, qualora vi siano sperimentazioni regionali in atto, la parti sociali dovranno uniformarsi ad esse.

La Legge n°133 del 06.08.2008 ha stabilito che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli Enti bilaterali. I contratti collettivi e gli Enti bilaterali definiscono la nozione di "formazione aziendale" e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Alla luce di queste novità, i datori di lavoro che devono comunicare un apprendistato erogato in modalità esclusivamente "aziendale" potranno accentrare tutte le comunicazioni obbligatorie in un solo sistema informatico regionale con le modalità già definite nella nota circolare del 21 dicembre 2007 (m lps.16 Registro Ufficiale Ministero del lavoro.0006011.17-09-2008)

L'art. 49, comma 5 del D.Lgs n. 276/03 prevede un minimo di 120 ore annue di "formazione formale", interna od esterna all'azienda. Per "**formazione formale**" si intende la formazione effettuata attraverso strutture formative accreditate oppure all'interno dell'impresa stessa, secondo percorsi strutturati di formazione "on the job" e in affiancamento, valutabili e certificabili secondo le modalità che sono definite nelle sperimentazioni regionali in atto o che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning. Resta peraltro ancora valida la distinzione tra competenze trasversali e tecnico-professionali di cui alla Legge n. 196/97.

N.B.: l'immediata operatività dei nuovi limiti di età previsti per l'apprendistato professionalizzante opera unicamente con riferimento a quei CCNL che prevedano, direttamente o indirettamente (mediante il rinvio agli Enti bilaterali ovvero a prassi codificate dall'ISFOL), gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione. In questi casi viene a decadere la vigenza della Legge n. 196/97.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative dell'apprendistato, il datore è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore



che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso formativo previsto nel piano formativo individuale e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale; tale inadempimento potrà configurarsi, in particolare, in caso di quantità di formazione (anche periodica) inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla normativa regionale oppure in caso di mancanza di un tutor con formazione e competenze adeguate. In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato varia in base alla tipologia del contratto, così come definito dal D.Lgs. 276/2003:

- **l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione ha durata non superiore a tre anni:** la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio posseduto, dei crediti formativi e professionali eventualmente già acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o da soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003;
- **l'apprendistato professionalizzante ha durata non superiore a sei anni (compresi, se presenti, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito della prima tipologia):** sono comunque i contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale che ne stabiliscono, in base al tipo di qualificazione da conseguire, la durata (La Legge n. 133 del 06.08.2008 ha abilito il limite minimo di durata che era pari a 2 anni);
- **l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** ha durata definita dalle regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative, che stabiliscono anche i principi ai quali debbono uniformarsi questi contratti. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo di studio nell'arco temporale previsto, le intese regionali possono stabilire che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato entro determinati limiti massimi.

Costituzione, svolgimento ed estinzione del rapporto

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- forma scritta del contratto "ad substantiam" (a pena di nullità): occorre evidenziare la prestazione lavorativa oggetto del contratto, la qualificazione da conseguire ed il piano formativo individuale che deve essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso;
- divieto di collegare il compenso a tariffe di cottimo;



- recesso libero del datore di lavoro possibile, al termine del periodo di apprendimento, nel rispetto dei termini di preavviso (secondo quanto previsto dall'art. 2118 del c.c.);
- recesso del datore di lavoro consentito, durante il contratto, solo in caso di giusta causa e giustificato motivo;
- possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di 6 anni.

Tali principi sono applicabili, per quanto compatibili, anche all'apprendistato per l'alta formazione.

In merito agli accertamenti sanitari, gli apprendisti minorenni soggetti alla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/1994 sono sottoposti ad accertamenti preventivi e periodici effettuati dal medico competente, mentre se non soggetti alla sorveglianza sanitaria vanno sottoposti alle visite preventive e periodiche presso l'ASL competente, a cura e spese del datore di lavoro ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 977/1967. Anche per quanto riguarda gli apprendisti maggiorenni, occorre distinguere l'ipotesi in cui tali soggetti non siano adibiti ad attività per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/1994 dall'ipotesi in cui, invece, vi siano adibiti. Nel primo caso il Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008 ha abrogato l'obbligo della visita sanitaria (art. 4 della Legge n. 25/1955); nel secondo caso sussiste, attualmente, l'obbligo di due accertamenti sanitari volti entrambi a verificare l'idoneità alla mansione specifica alla quale devono essere adibiti: uno eseguito presso le competenti strutture pubbliche (ex Legge 25/1955) e l'altro effettuato dal medico competente (ex D.Lgs. 626/1994) (Circolare Ministero del Lavoro n. 11 del 17/01/2001).

Per quanto riguarda il limite numerico all'assunzione, il datore di lavoro non artigiano può assumere:

1. un numero di apprendisti non superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa;
2. fino a tre apprendisti se non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre.

Per le imprese artigiane la legge-quadro di riferimento (Legge n. 443/1985) disciplina, in generale, l'intera prestazione d'opera di personale dipendente entro i seguenti limiti:

1. per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
2. per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
3. per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura (elencati in calce alla Legge 443/1985): un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
4. per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;



5. per le imprese di costruzioni: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Contratto di inserimento lavorativo

Riferimenti normativi

D.Lgs. n. 276/03, artt. 54 - 59

Tipo di contratto

Contratto di inserimento

Lavoratori interessati

- a) Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
- b) Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (compiuti): in stato di disoccupazione da oltre 12 mesi ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 297/02;
- c) Lavoratori ultracinquantenni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) Lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa dopo almeno 2 anni di inattività *;
- e) Donne, di qualsiasi età, residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile, o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile (definite con Decreto del Ministero del Lavoro del 13.11.2008 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29.12.2008)**;
- f) Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (ai sensi di quanto previsto dalla normativa nazionale: Legge n. 104/92 e Legge n. 68/99).

*I lavoratori devono presentare al datore di lavoro un'apposita dichiarazione di responsabilità con la quale attestino di non aver lavorato nel biennio antecedente, unitamente alla certificazione da parte del competente Centro per l'Impiego dalla quale risulti che il lavoratore stesso non è presente nell'elenco anagrafico nel medesimo periodo.

L'art. 1 del Decreto Ministeriale sopra citato, identifica, per l'anno **2008, come aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003 **tutte le Regioni e le Province autonome**.

Datori di lavoro interessati

Enti pubblici economici; Imprese e loro consorzi; Gruppi di imprese; Associazioni professionali, socio-culturali, sportive; Fondazioni; Enti di ricerca pubblici e privati; Organizzazioni ed Associazioni di categoria (sono esclusi gli studi professionali, anche costituiti in forma associata). L'accordo interconfederale dell'11/02/04 ha ammesso il contratto d'inserimento per tutti i settori produttivi.



Incentivi

In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione si applicano quelli previsti dalla normativa in vigore in materia di contratti di formazione lavoro, ad esclusione della tipologia rappresentata da persone tra 18 e 29 anni:

- Aziende artigiane: i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti (ovviamente non vale per gli stessi la contribuzione ridotta dell'1,5% e del 3% che concerne i soli rapporti di apprendistato);
- Aziende non artigiane ubicate in aree svantaggiate del centro-nord (con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale): come sopra;
- Aziende del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti: sgravi contributivi del 40%;
- Altre aziende e datori di lavoro non imprenditori: sgravi contributivi del 25%.



Per i datori di lavoro che assumono con contratto di inserimento lavoratori appartenenti alle suddette categorie sono previsti incentivi economici, consistenti nella possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante in applicazione del CCNL (per le donne assunte ai sensi dell'art. 54, co.1, punto e) del D.Lgs. n. 276/03 ciò sarà possibile – secondo quanto sancito dalla Legge 80/05 di conversione del D.L. 35/05 - solo se previsto dal CCNL applicato), ed incentivi normativi consistenti nell'esclusione, salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Gli sgravi contributivi sopra citati, dai quali sono escluse le assunzioni riguardanti i giovani dai 18 ai 29 anni, consistono in una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro, come riassunto nella tabella seguente:

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura dell'agevolazione
Imprese	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno e Aree con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale	contribuzione dovuta nella misura prevista per gli apprendisti
Imprese del settore Commerciale e Turistico con meno di 15 dipendenti	Centro - Nord	40% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	contribuzione dovuta nella misura prevista per gli apprendisti
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	contribuzione dovuta nella misura prevista per gli apprendisti
Altri datori di lavoro	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	50% contribuzione a carico d.l.



L'agevolazione contributiva opera durante il periodo di inserimento e viene riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal Regolamento Comunitario n. 2204 del 2002. Resta comunque ferma l'agevolazione contributiva nella misura del 25% che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, in quanto si tratta di una misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

Il Regolamento CE n. 2204/2002 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non superi il 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto (percentuale elevata al 60% per i disabili): il costo salariale include, secondo il Regolamento Comunitario sopra citato, la retribuzione lorda dovuta e i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori. Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione in misura superiore al 25%, per le imprese non artigiane, viene concessa nel rispetto delle seguenti condizioni oggettive:

- ✓ l'assunzione deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato o riguardare copertura di posti vacanti per dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. L'incremento occupazionale deve essere realizzato con riferimento alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione: per numero di dipendenti si deve intendere il numero di unità di lavoro-anno (ULA), ovvero il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, considerando il lavoro a tempo parziale ed il lavoro stagionale come frazioni di ULA (vedi Regolamento CE n. 2204/2002);
- ✓ ai lavoratori dovrà inoltre essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (l'agevolazione non è però esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine dei 12 mesi per giusta causa).

Nel rispetto di queste condizioni oggettive, i lavoratori assunti, oltre ad appartenere alle categorie di cui all'art. 54, comma 1, lettere da b) ad f), devono poter essere considerati soggetti svantaggiati in base a quanto previsto dal Regolamento CE n. 2204/2002, ossia devono appartenere ad una delle seguenti tipologie:

- lavoratori extracomunitari;
- disoccupati da oltre 2 anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
- soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti (o per 6 degli 8 mesi precedenti se persone con meno di 25 anni);
- lavoratori disabili;
- qualsiasi donna di un'area geografica in cui il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno 2 anni civili ed in cui la disoccupazione femminile abbia superato il 150% della disoccupazione maschile dell'area considerata per 2 dei 3 anni civili precedenti. Con riferimento a quest'ultimo punto il Decreto Ministeriale del 13.11.2008 pubblicato sulla G.U. n. 302 del 29.12.2008, all'art. 2, identifica tali aree territoriali nelle seguenti regioni: **Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna.**

N.B. A seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale sopra citato (valido per l'anno 2008) risulta pertanto legittimo stipulare contratti d'inserimento ai sensi del punto e)



dell'art. 54, comma 1 del D.Lgs. 276/2003 su tutto il territorio nazionale, così come risulta ammissibile l'agevolazione contributiva nella misura, generale ed uniforme, del 25%, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato (vedi circolare INPS n. 74 del 19.05.2006).

Per i contratti d'inserimento stipulati, invece, con donne residenti nelle regioni sopra elencate risulta legittimo accedere agli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3 del D.Lgs. 276/03, ovvero quelli previsti in materia di CFL, in misura superiore al 25% qualora sia previsto in relazione al settore di appartenenza del datore di lavoro e all'ubicazione territoriale dello stesso. A questo proposito occorre sottolineare che, in conformità a quanto previsto per i CFL, il riferimento normativo alla residenza della lavoratrice debba essere integrato con quello relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa: questo significa che, per poter usufruire dell'agevolazione contributiva in misura superiore al 25%, è necessario non solo che la lavoratrice assunta sia residente nei territori individuati dall'art. 2 del Decreto Ministeriale sopra citato, ma che anche la prestazione lavorativa si svolga all'interno dei medesimi territori.

Approfondimenti

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo aziendale di riferimento; l'obiettivo è pertanto l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti.

CARATTERISTICHE

Condizione per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, le cui modalità sono definite dalla contrattazione collettiva a livello nazionale/territoriale/aziendale. Tale progetto ha lo scopo di delineare un percorso di concreto adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo prevedendo un minimo di 16 ore di formazione teorica. Per quanto riguarda la forma ed i contenuti dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve comprendere il progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta o di progetto d'inserimento il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. La categoria di inquadramento può essere inferiore, fino ad un massimo di due livelli, a quella spettante in applicazione del CCNL; per quanto riguarda le donne, però, la Legge n. 80/05 di conversione del D.L. n. 35/05 ha introdotto una modifica alla lettera e) dell'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/03 secondo la quale le donne assunte con contratto di inserimento ai sensi di tale punto potranno essere retribuite fino a 2 livelli inferiori, rispetto a quello contrattuale di riferimento, soltanto se ciò sarà stato previsto dal CCNL applicato.

L'introduzione del contratto d'inserimento limita di fatto il ricorso al Contratto di Formazione e Lavoro che rimane applicabile soltanto nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

DATORI DI LAVORO



Enti pubblici economici; Imprese e loro consorzi; Gruppi di imprese; Associazioni professionali, socio-culturali, sportive; Fondazioni; Enti di ricerca pubblici e privati; Organizzazioni ed Associazioni di categoria (sono esclusi gli studi professionali).

I soggetti sopra indicati possono stipulare contratti di inserimento se hanno mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tale fine non si considerano:

- I contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- I contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- I contratti risolti dal lavoratore per dimissioni;
- I contratti non trasformati a tempo indeterminato a causa del rifiuto del lavoratore;
- I contratti non trasformati in rapporti a tempo indeterminato nella misura pari a 4 contratti.

Tale disposizione inoltre non si applica nel caso in cui, nei 18 mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità cui è preordinato il contratto, il datore è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

DURATA

Non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18. Nel caso di assunzione di lavoratori affetti da handicap fisico, mentale o psichico la durata può essere estesa fino a 36 mesi. Nel limite massimo di durata non vengono conteggiati i periodi di sospensione per servizio militare o civile e i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità.

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte purché la durata massima del contratto non ecceda il limite di 18 o 36 mesi. Ove il rapporto di inserimento duri oltre il limite di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato il contratto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di 30 giorni di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/01. Il contratto di inserimento può essere anche a tempo parziale, purché compatibile con il progetto individuale di inserimento.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali, al contratto di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01 relativo alla disciplina dei contratti a termine. Non sono compatibili i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine; non sono inoltre applicabili, in quanto derogate dalla specifica disciplina del contratto di inserimento, le disposizioni in materia di proroga, rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Le percentuali massime di assunzione con contratto di inserimento sono demandate ai CCNL.



Contratto di reinserimento

Riferimenti normativi

L. n. 223/91, art. 20

Tipo di contratto

Contratto di reinserimento a tempo indeterminato, anche part-time (da stipulare per iscritto).

Lavoratori interessati

Lavoratori che fruiscono da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione.

Datori di lavoro interessati

Interessa tutti i datori di lavoro, esclusa la Pubblica Amministrazione.

Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni dalla data di stipulazione alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla sede INPS territorialmente competente.

Incentivi

Riduzione del 75% degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro per una durata di:

- 12 mesi nell'ipotesi di disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a 2 anni
- 24 mesi nell'ipotesi di disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 2 e inferiore a 3
- 36 mesi nell'ipotesi di disoccupazione per un periodo superiore a 3 anni.

Il datore di lavoro può optare per un esonero contributivo pari al 37,5% per un periodo non superiore a 72 mesi. I benefici sono riconosciuti "pro-quota" anche per i lavoratori assunti a tempo parziale.



E' un particolare tipo di contratto regolamentato dall'art. 20 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 allo scopo di favorire la ricollocazione sul mercato del lavoro di disoccupati che fruiscono da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione.

Il contratto di reinserimento può essere stipulato da tutti i datori di lavoro, di qualunque settore, a condizione che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano lavoratori sospesi in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, ovvero non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei sei mesi precedenti, a meno che l'assunzione non avvenga per professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni o riduzioni di personale.

Si tratta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con possibilità di svolgimento sia a tempo pieno che parziale.



I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ai datori di lavoro che assumono con contratto di reinserimento è riconosciuta una riduzione nella misura del 75% sui contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il lavoratore assunto, per un periodo di tempo variabile in relazione al periodo di disoccupazione del lavoratore così definito: per i primi 12 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo non superiore a 2 anni; per i primi 24 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo da 2 anni a 3 anni; per i primi 36 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 3 anni.

In alternativa a quanto sopra, è data facoltà al datore di lavoro di optare per una riduzione del 37,5% (ossia la metà del 75% previsto in via ordinaria) dei contributi a proprio carico, per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e comunque non superiore a 72 mesi.

Qualunque sia l'opzione scelta, il datore di lavoro deve darne preventiva comunicazione all'INPS.

I contributi a carico del lavoratore sono gli stessi previsti per la generalità dei lavoratori.

Contratto di solidarietà

Riferimenti normativi

L. n. 863/84, art. 1 (solidarietà difensiva) - art.2 (solidarietà espansiva)

Art 7, L. 48/88 - art. 13, L. 223/91 - art. 5, c.1,4,10,17, L.236/93 .

Art.4, c.1, L.451/94 - art. 6, c.4, L.608/96 - art. 8, Legge Regionale 31/97.

Tipo di contratto

Contratto di solidarietà difensiva

Riduzione dell'orario di lavoro per un certo numero di lavoratori/trici, finalizzato ad evitare licenziamento di lavoratori in esubero.

Contratto di solidarietà espansiva

Riduzione dell'orario di lavoro di alcuni lavoratori/trici già occupati, finalizzato ad aumentare il numero dei dipendenti mediante nuove assunzioni.

Lavoratori interessati

Per i contratti di solidarietà difensiva:

Operai, impiegati e quadri con rapporto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

Per i contratti di solidarietà espansiva:

Soggetti inoccupati o disoccupati.

Datori di lavoro interessati

- Tutte le imprese che possono accedere all'intervento della CIGS.

- Per quelle imprese che non possono accedere alla CIGS, sono previsti minori incentivi.

Incentivi

Solidarietà difensiva:

- integrazione salariale ai lavoratori (60% per 2 anni, poi 50%).



- Sgravi contributivi dal 25% al 40% in base alla riduzione dell'orario di lavoro e alla sede dell'impresa.

Solidarietà espansiva:

contributi al datore di lavoro per ogni lavoratore assunto (mediamente 10% per 3 anni sulla retribuzione lorda), oppure sgravi contributivi pari a quelli previsti per l'apprendistato per l'assunzione di giovani dai 15 ai 29 anni.

L' art. 8 della Legge Regionale n. 31/97 prevede che ai suddetti incentivi si aggiunga un contributo del 25% delle retribuzioni non dovute a seguito della riduzione dell'orario di lavoro (il 50% del contributo regionale va ai lavoratori interessati).



L'obiettivo di tale contratto (disciplinato con D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni nella Legge 863/1984) è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante una contestuale e programmata riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione. Al datore di lavoro che, a seguito della stipulazione di un contratto collettivo aziendale, proceda all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, vengono riconosciuti particolari benefici, purché esistano i sotto specificati requisiti.

Per instaurare il rapporto di lavoro utilizzando la forma del contratto di solidarietà "espansivo" beneficiando delle agevolazioni previste per questo istituto, occorre che siano rispettate le seguenti condizioni:

- deve essere stipulato un contratto collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale che preveda, al fine di incrementare l'organico aziendale, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e un contestuale piano di assunzione di nuovo personale. La riduzione dell'orario di lavoro è stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;
- le assunzioni devono essere effettuate con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'azienda non deve aver proceduto, nei sei mesi precedenti le assunzioni, a riduzioni di personale ovvero a sospensioni dal lavoro con ricorso alla cassa integrazioni guadagni straordinaria per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale;
- le assunzioni non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore - nell'unità produttiva interessata dalla riduzione di orario.

Copia del sopra citato contratto collettivo aziendale deve essere depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro, che effettuerà l'accertamento della corrispondenza tra la riduzione dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate.

Sul piano contributivo e previdenziale, la riduzione dell'orario di lavoro è priva di effetti per il lavoratore, in quanto interviene l'INPS coprendo il periodo con l'accredito di contributi figurativi (Legge n. 236/1993, art. 5 comma 5).

Il "trattamento di fine rapporto" (la c.d. "liquidazione") non subisce altresì variazioni, in quanto tale istituto deve essere conteggiato sulla base della retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire, nel periodo di riduzione dell'orario di lavoro (art. 2120, comma 3, cod. civ.).



Al datore di lavoro che assuma lavoratori con contratto di solidarietà "espansivo" sulla base del predetto contratto collettivo aziendale, sono riconosciuti alternativamente i seguenti due diversi tipi di benefici:

- per ogni lavoratore assunto viene concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo triennale così determinato: 15% della retribuzione lorda prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento per i primi 12 mesi; per ciascuno dei due anni successivi il contributo è ridotto rispettivamente al 10% e al 5%. Se i lavoratori vengono assunti da aziende aventi titolo agli sgravi contributivi previsti per il Mezzogiorno è corrisposto, per tre anni, un contributo pari al 30% della retribuzione lorda prevista dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento;
- in sostituzione del contributo di cui al precedente punto, per l'assunzione di lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, il datore di lavoro può beneficiare per i primi 3 anni, e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, della contribuzione in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Può beneficiare del contratto di solidarietà tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti, dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (e adesso, probabilmente, di inserimento lavorativo), dei lavoratori a domicilio.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è ammissibile l'applicazione dell'ulteriore riduzione di orario, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Comunque l'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e del contributo di cui sopra, non può superare la somma totale di quanto l'azienda sarebbe tenuta a corrispondere, secondo le norme vigenti, in materia di contribuzione previdenziale ed assistenziale.



Contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità

Riferimenti normativi

L. n. 53/00, art. 10; D.Lgs. n. 151/01, art. 4

Tipo di contratto

Contratto a termine (massimo 12 mesi in caso di sostituzione di lavoratrici autonome).

Datori di lavoro interessati

- 1) aziende con meno di 20 dipendenti che effettuano assunzioni di personale con contratto a tempo determinato o di lavoro temporaneo in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o paternità nonché per malattia del bambino;
- 2) aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla Legge n. 546/87 (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali) che effettuano assunzioni di personale a tempo determinato o temporaneo in sostituzione delle suddette lavoratrici in astensione per maternità.

Lavoratori interessati

Non sono previste particolari categorie.

Incentivi

Sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione o per un anno dalla data di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Il beneficio è riconosciuto anche se viene utilizzato un lavoratore interinale: in questo caso l'impresa utilizzatrice recupera direttamente dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio contributivo da questa ottenuto. Le medesime agevolazioni sono riconosciute in favore delle imprese ove operano lavoratrici autonome: in questo caso esse hanno una durata massima di 12 mesi.



Le aziende con meno di 20 dipendenti e quelle in cui operano lavoratrici autonome (di cui al capo XI del D.Lgs. n. 151/2001), che assumono personale a tempo determinato o utilizzano personale somministrato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, beneficiano di una riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta agli enti di previdenza.

L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Lo sgravio contributivo si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per un anno dalla data di accoglienza del minore adottato o in affidamento.



Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio contributivo da questa ottenuto.

Nel limite dimensionale dell'azienda non vengono computati gli apprendisti, i contratti di inserimento lavorativo e di reinserimento, i contratti di somministrazione di personale, mentre i dipendenti a tempo parziale si computano in proporzione alle ore svolte.

Per poter usufruire della riduzione contributiva è necessario attestare alla competente sede INPS, con autocertificazione, che l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, e che la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore alle 20 unità.

Nel caso di sostituzione di lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale, lo sgravio compete quando la somma dell'orario di lavoro dei soggetti assunti non sia superiore a quello del lavoratore sostituito; nel caso di superamento dell'orario il beneficio non può essere riconosciuto, neanche in misura parziale. Nel caso di sostituzione di lavoratore a tempo parziale con lavoratore a tempo pieno, non sussiste il diritto allo sgravio (messaggio INPS n. 28/2001).

Il medesimo sgravio contributivo del 50% è riconosciuto, come sopra accennato, alle aziende in cui operano lavoratrici autonome per le assunzioni a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, effettuate in sostituzione delle suddette lavoratrici in astensione. Anche in questo caso il beneficio si applica entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento.



Giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica

Riferimenti normativi

L. n. 56/87, art. 22

Incentivi

I contributi a carico del datore di lavoro nei primi 6 mesi dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro sono uguali a quelli previsti per gli apprendisti.

L'art. 22 della Legge del 28.02.1987, n. 56 stabilisce infatti che, ai rapporti di lavoro istituiti con giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della Legge del 21 dicembre 1978, n. 845, si applicano, per un periodo di sei mesi, le norme contenute negli articoli 21 e 22 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25 (legge sull'apprendistato): per un periodo di sei mesi dalla data di assunzione la contribuzione è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

Per quanto riguarda la retribuzione, i contratti collettivi di lavoro possono disporre un limite massimo retributivo.

Assunzione di operaio edile

Riferimenti normativi

Legge n. 341/95, art. 29, comma 2; Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 24/06/2008

Datori di lavoro interessati

Datori di lavoro esercenti attività edile

Incentivi

Ai datori di lavoro sopra indicati che assumono operai con un orario di lavoro non inferiore a 40 ore settimanali si applica una riduzione pari all'11,50% sull'ammontare delle contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (I.V.S.), dovute all'INPS ed all'INAIL. L'agevolazione non può essere riconosciuta per i lavoratori che non siano denunciati alle casse edili. Tale disposizione trova applicazione anche per le società cooperative di produzione e lavoro esercenti attività edile per i soci lavoratori delle stesse. L'operatività del beneficio è subordinata alla pubblicazione di apposito Decreto annuale di conferma o rideterminazione della misura della riduzione contributiva medesima. Il Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 24/06/2008 ha confermato per l'anno 2008 la riduzione contributiva in questione nella misura dell'11.50%.



Lavoratori disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo

Riferimenti normativi

L. n. 407/90, art. 8, comma 9

Tipo di contratto

Assunzione a tempo indeterminato sia pieno che parziale.

Lavoratori interessati

Lavoratori iscritti nelle liste di disoccupazione o in CIGS a zero ore senza rotazione da almeno 24 mesi .

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro (non solo le imprese), esclusa la Pubblica Amministrazione, purché tali assunzioni non siano effettuate per sostituire lavoratori per qualsiasi causa licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti.

Incentivi

- Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 36 mesi;
- Per le imprese artigiane e le imprese operanti nelle aree del Mezzogiorno tale riduzione è del 100% per 36 mesi.

Ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori che risultino disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale (C.I.G.S.) da un identico periodo, è riconosciuta una particolare agevolazione contributiva (art. 8, comma 9, Legge del 29.12.1990, n. 407). Le assunzioni possono essere attivate da tutti i datori di lavoro di qualunque settore, a condizione che non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti della stessa impresa per qualsiasi causa licenziati o sospesi nell'arco dei 6 mesi precedenti. Il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato, sia pieno che parziale. Lo sgravio contributivo è inoltre possibile solo in caso di nuova assunzione e non anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine. Le agevolazioni contributive previste per tali assunzioni sono così determinate:

- per i datori di lavoro in genere, si applica per un periodo di 36 mesi una riduzione del 50% dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore;
- per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane, i contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore.

Le agevolazioni contributive previste spettano anche nel caso in cui il lavoratore da assumere risulti già impiegato a tempo parziale presso un altro datore di lavoro, purché il reddito derivante da tale attività lavorativa non superi il minimo personale escluso da imposizione fiscale, in quanto in tal caso il lavoratore conserva lo stato di disoccupazione (secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 181/2000 modificato dal D.Lgs. n. 297/2002).



Inoltre il Ministero del Lavoro, con nota n. 25/540 del 23.01.2006, ha affermato che la società cooperativa ha diritto allo sgravio contributivo triennale previsto dall'art. 8, comma 9, della Legge 407/90 nel caso in cui instauri un rapporto associativo con ulteriore qualificazione di natura subordinata con un lavoratore iscritto nelle liste di disoccupazione da almeno 24 mesi. Tale indirizzo fa sì che debba ritenersi superato quanto affermato dall'INPS con la Circolare n. 118/88 con la quale si affermava che, ai soci delle cooperative di produzione e lavoro, non spettavano le agevolazioni contributive previste per i lavoratori dipendenti, in quanto la prestazione di lavoro di un socio di cooperativa di produzione e lavoro costituiva adempimento del patto sociale e non esecuzione di un obbligo assunto con contratto di lavoro subordinato (tale posizione negativa non ha più ragione di essere a seguito del mutato quadro normativo introdotto dalla Legge 142/2001 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore"). L'indirizzo fornito dal Ministero del Lavoro è stato peraltro recepito dall'INPS con la Circolare n. 77 del 25/05/2006 che ha modificato il precedente orientamento assunto dall'Istituto.

Lavoratori collocati in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria da almeno tre mesi

Riferimenti normativi

L. n. 236/93, art. 4, comma 3; L. n. 223/91, art. 8, comma 4, L. n. 451/94, art. 1, c.2

Tipo di contratto

Assunzione a tempo indeterminato pieno ovvero ammissione a socio-lavoratore.

Lavoratori interessati

Lavoratori dipendenti da imprese beneficiarie della CIGS da almeno 6 mesi e che godono del trattamento di integrazione salariale da almeno 3 mesi, anche non continuativi.

Datori di lavoro interessati

Interessa tutti i datori di lavoro esclusi quelli che:

- abbiano in corso sospensioni dal lavoro per CIGS;
- abbiano proceduto a riduzioni di personale nei sei mesi precedenti.

Incentivi

Si sommano i seguenti incentivi:

- a) sgravi contributivi pari a quelli previsti per l'apprendistato per un periodo di 12 mesi;
- b) contributo mensile al datore di lavoro pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (ove licenziato al termine del periodo di CIGS) per un periodo la cui durata è determinata dall'età dello stesso e dall'ubicazione geografica.

L'art. 4, comma 3 del D.L. n. 148/1993, convertito nella Legge n. 236 del 19 luglio 1993 riconosce ai datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori posti in CIGS uno sgravio contributivo, oltre ad un ulteriore contributo mensile.



Le assunzioni possono essere effettuate da tutti i datori di lavoro di qualunque settore, comprese le cooperative di produzione e lavoro, a condizione che non abbiano in atto sospensioni dal lavoro per CIGS e non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 6 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità sostanzialmente diverse da quelle del personale licenziato o sospeso.

In base alla norma introdotta dall'art. 2, comma 1 della Legge n. 451/94 il diritto ai benefici economici previsti non sussiste con riferimento ai datori di lavoro che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che ha posto in CIGS i lavoratori nei 6 mesi precedenti ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Il rapporto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato.

Possono essere assunti i lavoratori che abbiano fruito per almeno tre mesi, anche non continuativi, della CIGS, purché dipendenti da imprese beneficiarie della CIGS da almeno sei mesi. **Sgravio contributivo:** per un periodo di 12 mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (ovviamente non vale per gli stessi la contribuzione ridotta dell'1,5% e del 3% che concerne i soli rapporti di apprendistato), ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. **Contributo mensile:** al datore di lavoro sono concessi, inoltre, i benefici di cui all'art. 8, comma 4 della Legge n. 223/1991, ridotti di tre mesi, ossia un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (ove licenziato al termine del periodo di CIGS) per un periodo variabile in funzione dell'età dello stesso. Per effetto della riduzione di tre mesi della durata dell'erogazione, il contributo spetta per un periodo di 9 mesi per i lavoratori con età fino a 50 anni, elevato a 21 mesi per i lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto i 50 anni; per i lavoratori ultracinquantenni assunti nelle aree del Mezzogiorno o nelle zone con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale la durata del beneficio è ulteriormente elevata a 33 mesi.

Trattandosi di un contributo commisurato al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore è indispensabile che questi ne abbia diritto con riferimento all'anzianità aziendale maturata. Il beneficio non può comunque superare la durata dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (la quale, a sua volta, non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che lo ha collocato in mobilità) e cessa, in ogni caso, alla data in cui quest'ultimo matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

La misura e la durata dell'erogazione del contributo vengono autorizzate dall'INPS.



Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Riferimenti normativi

Con indennità:

L. n. 223/91, art. 25, c. 9 e art. 8, c. 2 e 4; L. n. 451/94, art. 1, c.2

Senza indennità:

L. n. 223/91, art. 25, c. 9 e art. 8, c. 2; L. n. 451/94, art. 1, c.2

Tipo di contratto

Due tipologie:

A) Assunzione a tempo indeterminato.

B) Assunzione a tempo determinato fino a un massimo di 12 mesi.

Lavoratori interessati

- Lavoratori iscritti nelle liste provinciali di mobilità e che percepiscono la relativa indennità.
- Lavoratori iscritti nelle liste provinciali di mobilità e che non percepiscono l'indennità.

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro (non solo le imprese), esclusa la Pubblica Amministrazione.

Incentivi

A) Assunzioni a tempo indeterminato:

- sgravio contributivo nella misura prevista per l'apprendistato per 18 mesi (anche per i contratti part-time);
- contributo per ogni mensilità corrisposta al lavoratore, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (in caso di assunzione a tempo pieno di persone che percepiscono l'indennità di mobilità).

B) Assunzione a tempo determinato:

- sgravio contributivo nella misura prevista per l'apprendistato (anche per i contratti part-time) per massimo 12 mesi;
- in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato proroga dello sgravio contributivo per ulteriori 12 mesi.

Nel quadro delle agevolazioni contributive disposte dal legislatore per facilitare il reimpiego dei lavoratori disoccupati, trovano un posto di rilievo i benefici previsti dall'art. 8, commi 2 e 4, e dall'art. 25, comma 9, della Legge n. 223/1991 a favore dei datori di lavoro di qualunque settore che assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Le assunzioni possono essere effettuate con contratto a termine per un massimo di 12 mesi, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato nel corso del rapporto, oppure direttamente a tempo indeterminato fin dall'inizio. E' altresì ammissibile la costituzione del rapporto a tempo parziale.

In ogni caso il datore di lavoro non deve aver proceduto a riduzioni di personale nei sei mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità sostanzialmente diverse da quelle del personale licenziato.

I vantaggi contributivi riconosciuti al datore di lavoro sono diversamente stabiliti a seconda che il contratto di lavoro venga stipulato a termine oppure a tempo indeterminato, e che il lavoratore da assumere abbia diritto o meno all'indennità di mobilità.



Gli incentivi previsti sono così determinati:

1. Assunzione con contratto a termine per un massimo di 12 mesi. Per la durata del contratto la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (ovviamente non vale per gli stessi la contribuzione ridotta dell'1,5% e del 3% che concerne i soli rapporti di apprendistato), ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.
2. Trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Qualora nel corso del suo svolgimento il contratto a termine di cui al precedente punto 1) venga trasformato a tempo indeterminato, viene posta a carico del datore di lavoro per un periodo di ulteriori 12 mesi la contribuzione pari a quella prevista per gli apprendisti.
3. Assunzione con contratto a tempo indeterminato. Per i primi 18 mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (ovviamente non vale per gli stessi la contribuzione ridotta dell'1,5% e del 3% che concerne i soli rapporti di apprendistato), ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

In aggiunta a quest'ultima agevolazione contributiva, qualora l'assunzione avvenga a tempo pieno e riguardi lavoratori aventi diritto all'indennità di mobilità, al datore di lavoro viene concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore. Tale contributo viene erogato per un massimo di:

- 12 mesi per i lavoratori con età fino a 50 anni;
- 24 mesi per lavoratori con età superiore a 50 anni;
- 36 mesi per i lavoratori ultracinquantenni che vengono assunti nelle aree del Mezzogiorno e nelle zone con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

Il beneficio non può comunque superare la durata dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (la quale, a sua volta, non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che lo ha collocato in mobilità) e cessa, in ogni caso, alla data in cui quest'ultimo matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

In base alla norma introdotta dall'art. 2, comma 1 della Legge n. 451/94 il diritto ai benefici economici previsti ai precedenti punti 1) 2) 3) non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità si evidenzia che l'INPS, con la Circolare n. 109/2005, ottemperando ad un indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro, ha modificato il proprio precedente orientamento, già contenuto nella Circolare n. 50/97, precisando che:

- ✓ le agevolazioni contributive spettano anche se l'azienda ha motivato il contratto a termine con una delle causali previste dal D.Lgs. n. 368/01 (che disciplina i rapporti a termine) purché l'assunzione avvenga per un periodo non superiore a 12 mesi



(ricorrendo in tal caso il tassativo requisito temporale stabilito dalla Legge n. 223/91, art.8, comma 2);

- ✓ il contratto a termine può essere prorogato anche per una durata superiore a quella iniziale (ex art. 4 D.Lgs. n. 368/01), sempre in forma agevolata, purché la proroga avvenga nel limite massimo di 12 mesi.

Resta in ogni caso confermata l'impossibilità per il datore di lavoro di procedere a successive assunzioni agevolate dello stesso lavoratore in mobilità se è stato esaurito l'arco temporale dei 12 mesi previsto dall'art. 8, comma 2 della Legge n. 223/91.

In ultimo l'INPS, con la Circolare n. 77 del 25/05/2006, modificando un proprio precedente orientamento ed uniformandosi ad un indirizzo espresso dal Ministero del Lavoro, ha riconosciuto le agevolazioni contributive di cui all'art. 8, commi 2 e 4 e all'art. 25, comma 9, della Legge 223/1991 alle società cooperative che assumono soci lavoratori con l'ulteriore qualificazione di natura subordinata (come previsto dal regolamento ex art. 6 della Legge n. 142/2001).

Ricollocazione incentivata dei dirigenti

Riferimenti normativi

L. 266/97, art. 20

Tipo di contratto

Contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Lavoratori interessati

Lavoratori dipendenti che, al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro, rivestono la qualifica di dirigente.

Datori di lavoro interessati

Tutte le imprese (escluse quelle artigiane) che occupano meno di 250 dipendenti ed i consorzi tra di esse, gli enti pubblici economici e le cooperative di produzione lavoro.

Incentivi

Per ciascun dirigente assunto è concesso un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta per una durata non superiore a 12 mesi.

Per le procedure da attivare occorre rivolgersi al Centro per l'Impiego della Spezia.

Ai sensi dell'art. 20 della Legge del 7.08.1997, n. 266, alle imprese che occupano meno di 250 dipendenti e loro consorzi che assumono, dall'11 agosto 1997, anche con contratto di lavoro a termine, lavoratori con la qualifica di dirigenti privi di occupazione, è concesso un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva (sia a carico dell'azienda che del lavoratore) dovuta agli istituti di previdenza, per una durata non superiore a dodici mesi.

La riduzione della contribuzione è limitata a quella dovuta alle gestioni previdenziali ed assistenziali e, pertanto, non si estende a tutte quelle aliquote riscosse dagli enti previdenziali in qualità di soggetti esattori, ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti pubblici quali lo Stato, le Regioni, ecc.



Qualora le risorse finanziarie assegnate a ciascuna Regione non dovessero risultare sufficienti a fronte delle domande presentate, dovranno essere utilizzati i seguenti criteri di priorità:

- piccole imprese operanti nel contesto di aree territoriali locali a forte specializzazione produttiva;
- piccole imprese operanti nelle aree di crisi;
- piccole imprese che inseriscono il loro primo dirigente;
- piccole imprese che beneficiano di altri interventi di sostegno alla politica del lavoro.

Presupposto essenziale per il riconoscimento del contributo è la stipulazione di una apposita convenzione tra l'Agenzia Regionale del lavoro, le Confederazioni sindacali dei dirigenti e le Associazioni rappresentative delle imprese.

Il contributo è fruibile mediante conguaglio contributivo.

Cooperative sociali

Riferimenti normativi

In base alla Legge 8 novembre 1991, n. 381, le cooperative sociali o di solidarietà sociale hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. I servizi devono essere finalizzati alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, come interesse generale della comunità. Tale funzione, in concreto, viene svolta da quei servizi sociali ed assistenziali, scolastici di base e di formazione professionale, sanitari di base e ad elevata integrazione socio-sanitaria, tutti di rilevanza costituzionale;

b) lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, nella duplice prospettiva di realizzarne l'integrazione sociale con modalità produttive e non meramente assistenziali.

La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale", non avendo valore nessun'altra dicitura, anche se di contenuto analogo.

L'atto costitutivo e lo statuto debbono, altresì, indicare espressamente in quale dei due settori, tra quelli indicati ai punti a) e b), la cooperativa intende operare.

Le cooperative sociali, in quanto datori di lavoro, nei confronti dei dipendenti non soci o dei soci per i quali è stato instaurato un rapporto di lavoro subordinato, sono soggette, come tutti gli altri datori di lavoro, agli obblighi contributivi nei confronti degli istituti che gestiscono le forme assicurative-previdenziali: INPS e INAIL.

Il legislatore prevede benefici di natura contributiva alle cooperative sociali: alcuni sotto forma di riduzione di alcune aliquote contributive o addirittura di esenzione completa dell'onere contributivo, altri sotto forma di riduzione dei contributi attraverso l'autorizzazione ad adottare retribuzioni convenzionali con periodi medi di occupazione.



N.B. La Legge n. 296 del 27.12.2006 (legge finanziaria per il 2007) prevede l'aumento della retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi per i soci lavoratori delle cooperative sociali di cui all'art. 1, lettera a) della Legge 381/1991 con una scala progressiva che raggiungerà il tetto nel 2009.

Le cooperative sociali di tipo b), in base all'art. 4, comma 3 della Legge 381/1991 sono esonerate dal pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori per i "soci svantaggiati" purché questi raggiungano il 30% della forza lavoro della cooperativa. In base all'art. 4, comma 1 della medesima Legge, così come modificato dall'art. 1, comma 1 della Legge 193/2000 (Legge Smuraglia), sono definiti come "**soggetti svantaggiati**" le seguenti tipologie di persone: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici (anche giudiziari), i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione ed al lavoro all'esterno ai sensi art. 21 della Legge 354/1975 (Ordinamento penitenziario) e successive modificazioni.

La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla Pubblica Amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

Occorre però precisare che, per effetto dell'art. 1, comma 2 della Legge 193/2000 - che ha sostituito l'art. 4, comma 3 della Legge 381/1991 - fanno eccezione le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, gli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e le persone condannate e internate ammesse al lavoro all'esterno, per le quali le aliquote della contribuzione previdenziale ed assistenziale obbligatoria sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con Decreto del Ministero di Grazia e Giustizia emanato di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze. Le imprese (anche non cooperative sociali) che assumono con contratto di lavoro subordinato per un periodo di tempo non inferiore a 30 giorni - previa convenzione con le Direzioni penitenziarie - detenuti ed internati ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della Legge 354/1975 hanno inoltre diritto ad uno sgravio fiscale (credito d'imposta), determinato annualmente con Decreto del Ministero di Grazia e Giustizia da emanare, di concerto col Ministero del Lavoro e col Ministero dell'Economia e Finanze, entro il 31 maggio di ogni anno. Tali sgravi contributivi e fiscali si applicano per un ulteriore periodo di 6 mesi successivo allo stato di detenzione, se anche in tale periodo persiste l'assunzione da parte dell'impresa o cooperativa sociale con contratto di tipo subordinato.

Lavoratori disabili

Riferimenti normativi

Legge n. 68/99, artt.11 - 13

Tipo di contratto

Contratto a tempo indeterminato, sia pieno che parziale. Può essere prevista, tramite la stipulazione di apposita convenzione con il Servizio provinciale per il collocamento dei disabili, l'assunzione a tempo determinato, con contratto di apprendistato, con contratto di formazione lavoro (ora presumibilmente con contratto d'inserimento), oppure ancora lo svolgimento di un tirocinio formativo finalizzato all'assunzione.

Lavoratori interessati

Disabili:

a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali, nonché



portatori di handicap intellettuale, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% riconosciuta dalla Commissione ASL competente per l'accertamento dell'invalidità civile;

b) invalidi del lavoro con invalidità (INAIL) superiore al 33%;

c) persone non vedenti e sordomute;

d) invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla 1° all' 8° categoria delle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Datori di lavoro interessati

Datori di lavoro privati, anche non obbligati all'assunzione di disabili qualora utilizzino lo strumento della convenzione di inserimento o di integrazione lavorativa.

Incentivi

Attraverso le convenzioni i Servizi provinciali per i disabili possono concedere ai datori di lavoro privati, nei limiti delle disponibilità del **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili** (istituito presso il Ministero del Lavoro e ripartito annualmente su base regionale), i seguenti incentivi (ai sensi di quanto previsto dalla Legge 247/2007 che ha riscritto l'art. 13 della Legge 68/99, sostituendo alla fiscalizzazione totale per 8 anni o parziale per 5 anni della contribuzione previdenziale, la previsione di un contributo in misura percentuale sul costo del lavoro senza, peraltro, prevedere limiti temporali):

- ❖ **un contributo nella misura non superiore al 60% del costo salariale annuo del lavoratore, per l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso la convenzione di cui all'art. 11, di una persona disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra. Il medesimo contributo viene concesso in relazione ai lavoratori con **handicap intellettuale e psichico** indipendentemente dalla percentuale di invalidità;**
- ❖ **un contributo nella misura non superiore al 25% del costo salariale annuo del lavoratore, per l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso la convenzione di cui all'art. 11, di una persona disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle sopra citate;**
- ❖ **il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative del disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione della barriere architettoniche.**

Possono essere ammesse a tali contributi le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte dei servizi competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

Gli incentivi sopra elencati possono essere estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/99, procedono all'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili secondo le modalità indicate.

Alle Regioni spetta il compito di disciplinare, nell'ambito dei criteri per la ripartizione delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (stabiliti con Decreto Interministeriale), i procedimenti per la concessione dei contributi previsti.



TABELLA DI SINTESI

SINTESI DEI PRINCIPALI INCENTIVI ECONOMICI, PREVISTI A LIVELLO STATALE, PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO SOGGETTI "DEBOLI"

LAVORATORI INTERESSATI	DATORI DI LAVORO BENEFICIARI	ENTE	TIPO DI CONTRATTO	AGEVOLAZIONE
Disoccupati iscritti da almeno 24 mesi o lavoratori in CIGS a zero ore da almeno 24 mesi Legge 407/90 art. 8, c. 9	Tutti i datori di lavoro	INPS	Tempo indeterminato sia pieno che parziale	Sgravio contributivo del 50% a carico dei datori di lavoro per tre anni; del 100% per le imprese artigiane e quelle del Mezzogiorno per tre anni. Sgravio pro quota in caso di rapporto a tempo parziale.
Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, dipendenti da imprese in CIGS da almeno sei mesi. Legge 236/93 art. 4, c. 3	Tutti i datori di lavoro	INPS	Tempo pieno e indeterminato.	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi pari a quelli dovuti per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi • Contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per una durata non superiore a 9 mesi, elevata a 21 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne (33 mesi per il Mezzogiorno e nelle zone con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale)
Persone in mobilità (L. 223/91 – proroga L. 236/93)	Tutti i datori di lavoro	INPS	Tempo indeterminato, tempo determinato, trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.	<p>Contratto a tempo indeterminato (sia full-time che part-time):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contributi pari a quelli dovuti per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi • Se tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata allo stesso, per la durata di 12 mesi, elevata a 24 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne (36 mesi per il Mezzogiorno e le zone con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale) <p>Contratto a tempo determinato max 12 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contributi pari a quelli dovuti per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi



LAVORATORI INTERESSATI	DATORI DI LAVORO BENEFICIARI	ENTE	TIPO DI CONTRATTO	AGEVOLAZIONE
				In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato: <ul style="list-style-type: none">• Proroga del beneficio per ulteriori 12 mesi• Se tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità, contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata allo stesso, per la durata di 12 mesi, elevata a 24 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne (36 mesi per il Mezzogiorno e le zone con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale)
Sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o paternità o congedo parentale L. 53/2000, art. 10, cc. 2 e 3	Imprese con meno di 20 dipendenti	INPS	Tempo determinato	Sgravio contributivo del 50% fino al compimento del primo anno: <ul style="list-style-type: none">• di età del figlio della lavoratrice o lavoratore in astensione• dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento
Dirigenti privi di occupazione	Imprese con meno di 250 dipendenti e consorzi fra le stesse costituiti		Tempo determinato o indeterminato	Sgravio del 50% della contribuzione complessiva, sia a carico del datore che del dirigente, per la durata di un anno



Indice

Introduzione pag. 1

Incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale pag. 2

- Contratto di Apprendistato
- Contratto di inserimento lavorativo
- Contratto di reinserimento
- Contratto di solidarietà
- Contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità/paternità
- Giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica
- Assunzione di operaio edile
- Lavoratori disoccupati di lungo periodo
- Lavoratori collocati in CIGS
- Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
- Ricollocazione incentivata dei dirigenti
- Cooperative sociali
- Lavoratori disabili
- Tabelle di sintesi

INFORMAZIONI

Provincia della Spezia

Centro per l'Impiego della Spezia

La Spezia - Via XXIV Maggio, 22 – Tel. 0187/77931