

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI UNDER 30**

Dal 01/01/2018 è possibile fruire di uno sgravio contributivo in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già in essere, con esclusione della qualifica di dirigente, purché il lavoratore interessato non abbia un'età superiore a 30 anni e:

- non sia mai stato assunto con contratto a tempo indeterminato;

oppure

- sia già stato assunto con rapporto di apprendistato, risolto prima o al termine del periodo di formazione senza conferma del rapporto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, inoltre, nei 6 mesi precedenti non deve aver proceduto, per la stessa unità produttiva, a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo oppure a licenziamenti collettivi.

Lo sgravio consiste in una riduzione del 50% dei contributi a carico dell'azienda per 36 mesi, nel limite di un massimale annuo di 3.000 euro, riproporzionato in caso di rapporto a tempo parziale.

Tale sgravio comunque decade, con obbligo di restituzione delle quote nel frattempo fruite, se nei primi 6 mesi di fruizione il datore di lavoro procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di un altro lavoratore occupato nella stessa unità produttiva con la medesima qualifica.

Al contrario, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei primi 36 mesi, un'altra azienda che dovesse assumere lo stesso lavoratore potrà fruire della parte residua dello sgravio fino alla scadenza prevista in origine e questo anche se, nel frattempo, il lavoratore dovesse aver compiuto 30 anni di età.

L'agevolazione è prevista anche in caso di conferma a tempo indeterminato di un apprendista in forza di età non superiore a 30 anni, tuttavia limitatamente a 12 mesi e con fruizione dal 13mo mese successivo alla trasformazione del rapporto, tenuto conto che nei primi 12 mesi il datore di lavoro ha già diritto ad una riduzione dei contributi.

### **SGRAVI CONTRIBUTIVI DAL 2013 (LEGGE FORNERO)**

E' previsto uno sgravio del 50% in favore di aziende che assumono dal 01/01/2013 lavoratori in particolari situazioni di disagio e che determinano, con la loro assunzione, un incremento del numero di dipendenti in forza.

I lavoratori in questione sono, con riferimento alla data di assunzione:

- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- donne residenti in aree svantaggiate, individuate da un apposito Decreto Ministeriale, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale e di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- uomini o donne di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.

Lo stato di disoccupazione si acquisisce con il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità all'ANPAL, da convalidare presso il Centro per l'Impiego, mentre per "*impiego regolarmente retribuito*", che, per i periodi sopra indicati, fa decadere il requisito di lavoratrici svantaggiate, si intende il lavoro prestato:

- in qualità di dipendente;
- come lavoratrice autonoma con un reddito superiore a 4.800 euro rapportati ad anno;
- come collaboratrice coordinata e continuativa con un reddito superiore ad 8.000 euro rapportati ad anno.

Lo sgravio riconosciuto in questi casi ammonta al 50% sia dei contributi INPS che dei premi INAIL, nei limiti di:

- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi complessivi in caso trasformazione a tempo indeterminato entro i primi 12 mesi del contratto a tempo determinato.

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI**

L'incentivo in esame spetta per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, nonché per i trasferimenti, effettuati nell'anno 2022, di soggetti che, a prescindere dall'età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1, c. 852, della Legge 296/2006.

La tipologia del lavoratore deve essere riconducibile a una delle seguenti casistiche:

- dipendente di azienda che versa in una situazione di crisi;
- dipendente licenziato per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti da un'azienda che versa in una situazione di crisi;
- dipendente impiegato in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte di un'azienda che versa in una situazione di crisi.

Lo sgravio è pari al 100% della quota di contribuzione datoriale entro un massimale annuo di 6.000 euro (riproporzionato in caso di rapporto a tempo parziale), ha una durata massima di 36 mesi dalla data di assunzione/trasformazione anche se la sede di lavoro è ubicata in una regione del Mezzogiorno, ed è riconosciuto nei limiti delle risorse stanziare (2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per gli anni 2023 e 2024, 2,5 milioni di euro per l'anno 2025).

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI ASSENTI PER MATERNITA' O PATERNITA'**

Le aziende che occupano meno di 20 dipendenti e che assumono lavoratori in sostituzione di dipendenti assenti per maternità, paternità e congedo parentale hanno diritto ad uno sgravio pari al 50% dei contributi a loro carico.

Nel computo dei dipendenti in forza vanno esclusi gli apprendisti e vanno considerati proporzionalmente al loro orario i lavoratori part-time. Lo sgravio spetta anche in caso di due lavoratori assunti a tempo parziale in sostituzione di un unico dipendente a tempo pieno, purché complessivamente non venga superato l'orario che quest'ultimo osservava.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che lo sgravio compete anche nel caso di assunzione di un lavoratore a orario ridotto, tale da non coprire interamente l'orario della persona sostituita.

Lo sgravio è riconosciuto anche per l'eventuale periodo di affiancamento tra la lavoratrice in gravidanza e la persona che la sostituisce, purché entro i termini previsti dalla Contrattazione Collettiva, oppure se la lavoratrice ha optato per la flessibilità del periodo di congedo. L'INPS ha precisato che anche l'assunzione in sostituzione di un'apprendista assente per maternità consente di fruire dello sgravio contributivo.

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI NASPI**

Le aziende che assumono a tempo indeterminato e con orario a tempo pieno lavoratori aventi diritto al contributo NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), hanno diritto al recupero del 50% dell'importo che sarebbe spettato al lavoratore per il periodo successivo alla data di assunzione. Il Decreto Legislativo 150/2015 ha ridotto il suddetto incentivo al 20%, la restante parte (30%) andrà devoluta dall'INPS all'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro).

L'incentivo non deve comunque eccedere i limiti previsti dalla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" e a tale scopo l'azienda dovrà rilasciare all'INPS un'apposita dichiarazione.

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI DISABILI**

Sono previsti sgravi contributivi per l'assunzione o per la trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine di lavoratori con determinati requisiti di disabilità, come da prospetto in calce.

L'INPS distingue, ai fini dei requisiti necessari per fruire del beneficio, tra assunzioni obbligatorie previste dall'art. 3 della legge 68/1999 e assunzioni effettuate al di fuori di tale obbligo. Per queste ultime, oltre alla regolarità contributiva, sono previsti altri requisiti, tra i quali l'incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine.

Lo sgravio è cumulabile con altre riduzioni contributive in senso stretto (escludendo quindi incentivi di natura economica come ad esempio quello per l'assunzione di giovani genitori o di beneficiari del trattamento NASpl), ma nel limite del 100% del costo salariale, intendendosi per tale la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendendo gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse appositamente stanziare, seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze e compete anche in caso di assunzione a tempo determinato (per almeno 12 mesi) di soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

<b>Tipologia di Lavoratori</b>	<b>Bonus</b>	<b>Durata</b>
Con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria del Testo unico in materia di pensioni di guerra (Dpr 915/1978)	70% della retribuzione mensile	36 mesi
Con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 ed il 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria del Testo unico in materia di pensioni di guerra (Dpr 915/1978)	35% della retribuzione mensile	36 mesi
Con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa oltre il 45%	70% della retribuzione mensile	Massimo 60 mesi