

RAFFRONTO COSTO DEL LAVORO - Legge di Stabilità 2016, incentivi all'assunzione: l'apprendistato la scelta più conveniente

Nel 2016 l'apprendistato si conferma come l'opzione più favorevole al datore di lavoro, mentre si riduce notevolmente l'appello dello sgravio riservato ai contratti a tutele crescenti. La Legge di Stabilità 2016 prevede la proroga per il 2016 dello sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, ma con dei limiti rispetto all'esonero concesso per il 2015. La riduzione dello sgravio nel 2016 rende utile una valutazione di convenienza che metta a confronto l'effettiva riduzione del costo del lavoro generata dalla fruizione di questa agevolazione contributiva unitamente alle agevolazioni ad oggi operanti.

Il disegno di legge di Stabilità 2016, approvata dal Governo, prevede per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dall'1° gennaio al 31 dicembre 2016, uno sgravio dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro per ventiquattro mesi. Si tratta tuttavia di uno sgravio che non può più essere definito totale, stante l'incisiva riduzione del tetto massimo di esonero ammesso, che dagli 8.060 euro del 2015 passerà ai 3.250 euro.

La notevole riduzione dello sgravio sulle assunzioni a tempo indeterminato, che saranno stipulate nel 2016, rende quanto mai opportuna una valutazione di convenienza che metta a confronto l'effettiva riduzione del costo del lavoro generata dalla fruizione delle agevolazioni contributive ad oggi operanti.

Il nostro sistema giuridico contempla, infatti, una serie di misure di incentivazione e sostegno mirate all'incremento dell'occupazione e allo sviluppo, attraverso la concessione di agevolazioni economiche, normative e fiscali legate all'assunzione di alcune categorie di lavoratori attraverso specifiche tipologie contrattuali.

Leggi anche:

- [Legge di Stabilità 2016 sgravio assunzioni anche per le stabilizzazioni](#)
- [Stabilità 2016, sgravio contributivo più conveniente assumere entro il 2015](#)

Requisiti per la fruizione degli sgravi

Per poter accedere a qualsiasi beneficio contributivo, le aziende devono essere in possesso di un documento che certifichi la regolarità contributiva in relazione agli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro. Il DURC ha validità di 120 giorni.

La Legge 92/2012 ha inoltre compiutamente disciplinato i principi generali da verificare, e che il datore di lavoro dovrà di volta in volta autocertificare, per usufruire delle agevolazioni alle assunzioni: l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, posto da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; non devono essere stati effettuati licenziamenti, nei sei mesi precedenti, dallo stesso datore di lavoro o da un'azienda diversa ma che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Sgravio da triennale a biennale

Per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con decorrenza 1° gennaio al 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro viene concesso l'esonero per ventiquattro mesi dal versamento:

· dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'assunzione deve riguardare lavoratori che nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro non sono occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

· Lo sgravio è totale ma soltanto entro uno specifico massimale, fissato a 3.250 euro annui, ovviamente da riproporzionare in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'arco temporale considerato.

Sono esclusi dall'incentivo i contratti di lavoro domestico. Viene confermata la previsione secondo la quale i lavoratori assunti:

- non devono aver lavorato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti;
- non devono essere stati già assunti con il medesimo beneficio dallo stesso datore di lavoro;
- non devono essere stati occupati a tempo indeterminato presso la stessa azienda nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore del procedimento.

Comparazione sgravio tempo indeterminato 2015/2016

Caratteri dell'incentivo	2015	2016
Importo massimo	€ 8.060	€ 3.250
Durata	3 anni	2 anni
Tetto di fruizione mensile	€ 671,66	€ 270,83

Over 50 e donne

La Legge 92/2012 ha introdotto, a decorrere dall' 1 gennaio 2013, degli incentivi consistenti in una riduzione pari al 50% dei contributi INPS e INAIL posti a carico del datore di lavoro, per un massimo di:

- 12 mesi in caso di assunzione a termine;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

Questa agevolazione si applica all'assunzione di:

- lavoratori ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi, con contratto di lavoro dipendente, anche in somministrazione;
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE (Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia e alcuni territori del Centro-Nord);
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, per professioni o settori di attività caratterizzati da un alto tasso di disparità uomo- donna, come definiti dal Decreto ministeriale dello scorso 13 ottobre (agricoltura, costruzioni, trasporti, energia, industria manifatturiera, comunicazioni).

Mobilità e NASpl

La legge n. 99 del 9 agosto 2013 ha previsto un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpl).

L'ammontare del beneficio è pari, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile del 50% dell'indennità mensile di NASpl residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Per le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, a prescindere dall'età anagrafica:

· Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, la contribuzione dovuta per i primi 12 mesi è la stessa prevista per gli apprendisti; viene inoltre corrisposto un incentivo economico pari il 50% dell'indennità di mobilità spettante

· Per le assunzioni a tempo determinato lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti e dura per 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si ha diritto anche all'incentivo economico.

N. B. Trascorsi sei mesi dal licenziamento, il datore di lavoro può riassumere - a tempo determinato e indeterminato - gli stessi lavoratori in mobilità usufruendo dei relativi benefici economici e contributivi.

Apprendistato

I datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato pari all'11,61%. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta per ulteriori dodici mesi. Inoltre per i datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio contributivo è totale, salva l'applicazione dell' 1,61% relativo all'assicurazione sociale per l'impiego per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. La misura è valida per i contratti di apprendistato stipulati successivamente al 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016.

Quale il nuovo costo del lavoro?

Comparazione costo del lavoro annuo con sgravi all'assunzione

Voci di costo	Nuovo sgravio 2016	Apprendistato (fino a 9 dip.) 21.500 primo anno	Apprendistato (oltre 9 dip.) 21.500 primo anno	Donne e over 50	Percettore mobilità
Retribuzione	24.000	22.700 secondo anno 24.000 terzo anno	22.700 secondo anno 24.000 terzo anno	24.000	24.000
INPS c/azienda	4.122	346 primo anno 365 secondo anno 386 terzo anno	2.494 primo anno 2.635 secondo anno 2.786 terzo anno	3.586	2.494 primo anno 2.635 secondo anno 2.786 terzo anno
INAIL c/azienda	168	0	0	84	0
TFR	1.777	1.703	1.703	1.777	1.703
IRAP	0	0	0	0	0

Esempio di calcolo

Sgravio complessivo calcolato per l'intera durata dell'agevolazione:

Nuovo sgravio 2016 = € 6.500

Apprendistato (oltre 9 dipendenti) = € 14.369

Apprendistato (fino a 9 dipendenti) = € 21.285

Donne e over 50 = € 3.905

Percettore mobilità = € 14.369 + 50% incentivo (in funzione del periodo residuo)

Ferma restando la neutralità, nel calcolo suesposto, della nuova misura che rende totalmente deducibile, a fini IRAP, il costo del lavoro a tempo indeterminato, mettendo a confronto le agevolazioni fruibili sotto il profilo contributivo, l'apprendistato rimane l'opzione più favorevole al datore di lavoro: la retribuzione lorda è più bassa e i contributi Inps, anche tenendo conto delle nuove aliquote contributive cig e cigs si attestano intorno al 13%.

L'assunzione di soggetti beneficiari di Naspi cresce man mano che l'indennità spettante al lavoratore si avvicini o coincida con il massimale di circa 1.300 euro mensili, mentre diminuisce al ridursi dei mesi residui di fruizione dell'indennità da parte del lavoratore stesso.

Si riduce notevolmente, invece, l'appel dello sgravio riservato ai contratti a tutele crescenti, che mantiene una incidenza pari a non più del 40% rispetto al medesimo sgravio in vigore fino al 31 dicembre di quest'anno.

Tabella riepilogativa del nuovo bonus assunzioni

AGEVOLAZIONE	Requisiti lavoratori	Durata	Misura
Sgravio legge stabilità 2016	No tempo indeterminato da almeno 6 mesi	2 anni	Sgravio INPS entro tetto massimo € 3.250 annui Fino a 9 dipendenti: sgravio totale (eccetto contributo 1,61% NASPI)
Apprendistato	Età < 30 anni	3/5 + 1 anni	Oltre 9 dipendenti: contribuzione 11,31%
Donne	- Disoccupate da almeno 6 mesi nelle aree o settori con disparità	12/18 mesi	50%
Over 50	- Disoccupate da almeno 24 mesi Disoccupati da oltre 12 mesi	12/18 mesi	50%
Percettori di Naspi	NASpi in corso di fruizione	Mesi residui di fruizione	50 % della Naspi residua
Lavoratori in mobilità	Iscrizione nelle liste di mobilità	12+12 mesi	Contribuzione = apprendisti + 50% dell'indennità residua

di Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro e pubblicista