

Gli incentivi

Il labirinto dei bonus per favorire l'occupazione

Alessandro Rota Porta

In periodi di crisi economica come quello attuale abbattere il costo del lavoro diventa un'esigenza primaria: riuscire a cogliere incentivi sulle assunzioni è però una strada impervia. Non solo non esiste un contenitore normativo organico a cui far riferimento (più volte le deleghe a riordinare la materia, demandate dal legislatore al governo sono cadute nel vuoto), ma gli stessi meccanismi operativi si presentano piuttosto complessi: intanto, perché quasi mai i bonus - così come vengono licenziati a livello legislativo - sono immediatamente fruibili, necessitando di disposizioni attuative emanate a distanza; poi, perché occorre far riferimento alle condizioni generali di fruizione e a quelle specificamente richieste dai singoli incentivi.

Scorrendo il panorama delle misure disponibili, i datori di lavoro che vogliono accaparrarsi uno sconto contributivo o fiscale, in fase di inquadramento di nuovo personale, devono ricercare lavoratori che possano portare in dote i bonus, vagliando il loro status occupazionale al momento dell'assunzione.

Gli strumenti più recenti sono stati licenziati con il Dl 91/2014 (decreto competitività) e riguardano le aziende agricole: chi assume giovani a tempo indeterminato (o a termine con durata almeno triennale e occupazione minima garantita) può godere di un incentivo sulla contribuzione pari a 1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali. Le domande vanno presentate all'Inps e il bonus è riconosciuto in base all'ordine cronologico delle domande: sul punto è però ne-

cessario attendere le istruzioni dell'istituto.

Sempre legato alla categoria dei "giovani", c'è l'incentivo del Dl 76/2013, riservato a soggetti "svantaggiati" e correlato ad assunzioni a tempo indeterminato o alla stabilizzazione di lavoratori assunti con contratto a termine: la misura corrisponde a un terzo dello stipendio mensile lordo imponibile ai fini previdenziali, con un tetto di 650 euro al mese, per 18 mesi al massimo (che scendono a 12 in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato).

Esaminando le altre agevolazioni, ve ne sono alcune che puntano a favorire la ricollocazione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età, prive di un impiego retribuito da almeno 24 mesi (o da 6 mesi con riferimento alle donne rientranti in settori o residenti in aree geografiche ad elevato tasso di disoccupazione): queste prevedono l'abbattimento del 50% dei contributi Inps e Inail, per 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato e fino a 12 per i contratti a termine.

Con riguardo ai lavoratori disoccupati o iscritti alle liste di mobilità si segnalano altresì gli incentivi derivanti dalla loro riassunzione, rispettivamente ai sensi delle leggi 407/90 e 223/91: in alcune ipotesi si può ottenere l'abbattimento totale della contribuzione Inps, per 36 mesi.

Daricordare altresì lo sgravio riservato ai titolari di Aspi, che portano in dote al datore che li ricolloca il 50% dell'indennità che sarebbe loro spettata, per il residuo periodo di trattamento.

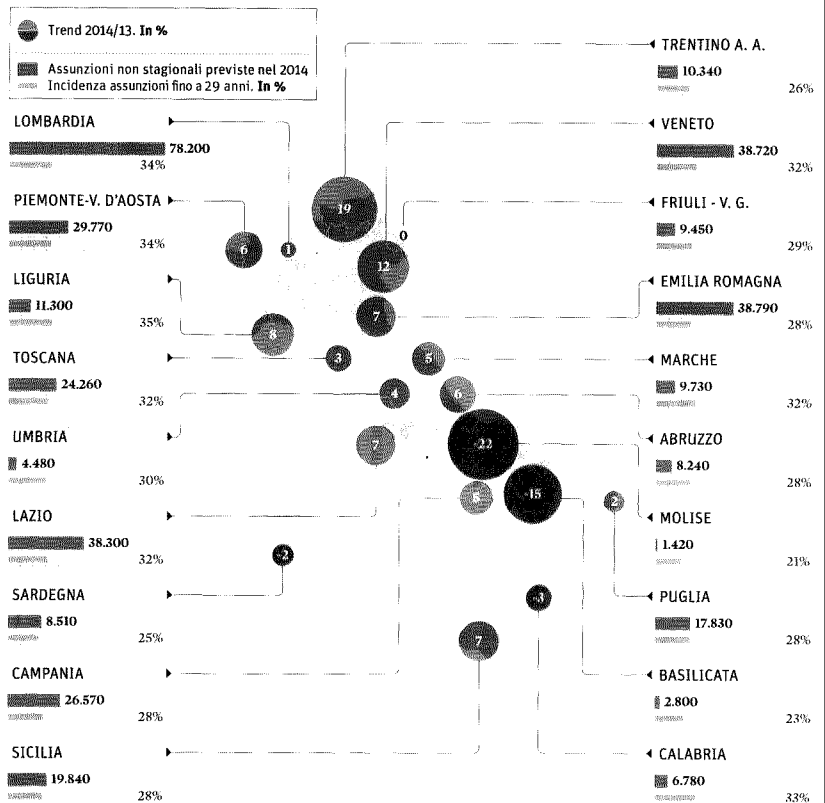
Infine, sono stati sbloccati dal provvedimento attuativo del Mise (decreto 28 luglio 2014) le agevolazioni legate all'assunzione di personale qualificato nella ricerca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Meccanismi complessi

Se un imprenditore vuole dare nuove opportunità di lavoro non sempre può contare su bonus immediatamente fruibili

DOVE CRESCERÀ L'OCCUPAZIONE
Assunzioni non stagionali previste dalle imprese



Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati Excelsior-Unioncamere