



## **ASSUNZIONI 2017: NUOVI E VECCHI INCENTIVI**

### **ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO (2017)**

Nuovo esonero contributivo per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato (anche in apprendistato), effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 (esclusi i contratti di lavoro domestico e quelli relativi agli operai del settore agricolo),

Benefici: per un periodo massimo di 36 mesi, esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali (esclusi i premi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di 3.250 euro all'anno.

L'esonero spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dall'art. 1, comma 33, della Legge n. 107/2015 (120 ore per gli istituti tecnici e professionali e 60 ore per i licei), ovvero 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale erogati ai sensi del capo III del D.Lgs n. 226/2005 (330 ore), ovvero 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del DPCM 25 gennaio 2008, ovvero 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

### **INCENTIVO PER ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

La lettera b) del comma 240 della Legge di bilancio estende, alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2017, l'incentivo di cui all'articolo 32, comma 1, del D.Lgs n. 150/2015, relativo alle assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Per tali contratti, il D.Lgs n. 150/2015 aveva previsto:

- l'applicazione di un'aliquota contributiva pari al 5%
- l'esenzione dal contributo di licenziamento
- lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro a finanziamento dell'ASpl (1,31%) nonché del contributo dello 0,30% (addizionale ASpl)

Si evidenzia che tale incentivo già in essere nel 2016 non è ancora attuabile per mancanza di istruzione operative da parte dell'INPS.

### **BONUS GARANZIA GIOVANI**

Per il 2017 tutti i datori di lavoro del settore privato che assumeranno giovani iscritti al programma Garanzia Giovani e di età compresa tra i 15 e i 29 anni avranno diritto allo sgravio contributivo. Il bonus Garanzia Giovani potrà essere richiesto dai datori di lavoro che assumeranno, dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 giovani "Neet" (giovani che non studiano e non lavorano).

### **BONUS ASSUNZIONI DONNE**

Il bonus assunzioni donne disoccupate consentirà ai datori di lavoro di beneficiare dello sgravio contributivo del 50% per 18 mesi in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato o di 12 mesi per contratti di lavoro a tempo determinato. L'agevolazione si rivolge alle donne disoccupate da 24 mesi ma, nel caso di assunzioni in aree svantaggiate o in settori in cui la disparità occupazionale di genere è almeno del 25% i mesi di disoccupazione richiesti scendono a 6. L'assunzione è subordinata all'incremento netto dell'occupazione.

### **LAVORATORI OVER 50**

Il bonus assunzioni per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni e disoccupati da oltre 12 mesi consente, così come per il bonus donne disoccupate, di beneficiare della riduzione del 50% dei contributi per 18 o 12 mesi. L'agevolazione potrà essere richiesta da tutti i datori di lavoro del settore privato e in tutto il territorio nazionale e il bonus sarà riconosciuto per contratti di lavoro a tempo determinato, indeterminato o per trasformazioni di contratto a termine in indeterminato, subordinato alle condizioni di incremento del personale.

### **PERCETTORI DI NASPI**

Per i lavoratori percettori di Naspi e assunti con contratto a tempo pieno e indeterminato l'agevolazione consiste in un incentivo economico pari al 20% dell'indennità mensile spettante di diritto al lavoratore per il periodo non goduto di Naspi.

### **ASSUNZIONE DISABILI**

Il bonus assunzioni disabili è rivolto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori con riduzione accertata della capacità lavorativa. L'agevolazione è così strutturata:

- disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra: al datore di lavoro spetta un bonus assunzioni pari al 35% della retribuzione mensile lorda. In questo caso, l'incentivo ha una durata di 36 mesi;
- lavoratori con riduzioni superiori al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra: spetta un bonus occupazione pari al 70% della retribuzione mensile lorda per un massimo di 36 mesi, per ogni lavoratore assunto a contratto a tempo indeterminato;
- lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, spetta in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, un bonus pari al 70% della retribuzione lorda mensile per una durata massima di 60 mesi.

L'assunzione è subordinata alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione.

**N.B. Per poter effettuare in modo più celere i controlli sulla possibilità di usufruire di eventuali agevolazioni, è necessario che il nuovo assunto si munisca della scheda anagrafico professionale presso il CPI territorialmente competente.**

## **ALTRE NOVITA' DECRETO FISCALE 2017**

### **CONGEDO OBBLIGATORIO PER IL PADRE LAVORATORE**

Per gli anni 2017 e 2018 è stabilita la proroga del congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, **a favore del padre lavoratore dipendente**.

In particolare, la durata del congedo è fissata in

- 2 giorni per l'anno 2017
- 4 giorni per l'anno 2018,

la cui fruizione può anche essere in via non continuativa.

Al padre lavoratore è concessa la possibilità di astensione previo accordo con la madre ed in sua sostituzione relativamente al periodo di astensione obbligatoria spettante alla stessa.

### **DETAZZAZIONE**

Viene confermata, per l'anno 2017, la detassazione dei premi di risultato con delle novità:

- **il limite massimo agevolabile sale a 3.000 euro** (contro i 2.000 euro del 2016), incrementati ulteriormente a 4.000 euro nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori dell'organizzazione del lavoro;
- **il limite massimo di reddito di lavoro dipendente prodotto nell'anno precedente a quello nel quale il premio è erogato, per poter accedere al regime fiscale agevolato, sale a 80.000 euro** (contro i 50.000 previsti per l'accesso alla detassazione nel 2016). Rimane confermata nella misura del 10% l'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali.

La Legge di Bilancio 2017 promuove ulteriormente il welfare aziendale, anche come alternativa ai premi di produttività.

**È demandata alla contrattazione collettiva di secondo livello la definizione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione cui è collegata l'erogazione dei premi.** Il raggiungimento dei predetti incrementi dovrà essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

I criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione possono consistere, secondo il Ministero:

- nell'aumento della produzione,
- in risparmi dei fattori produttivi ovvero
- nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi

anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo.

L'applicazione della detassazione è subordinata al deposito presso la Direzione Territoriale del Lavoro del contratto di secondo livello aziendale o territoriale.