



Circolare Informativa

n°18/2013

Incentivi alle assunzioni e Riforma Fornero

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi	<i>pag. 3</i>
2) Lavoratori in cigs da almeno 3 mesi	<i>pag.5</i>
3) Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: assunzioni a tempo indeterminato	<i>pag.5</i>
4) Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: assunzioni a tempo determinato	<i>pag.6</i>
5) Legge di Stabilità e lavoratori in mobilità di cui alla Legge n.236/1993	<i>pag.7</i>
6) INPS circolare n.13/2013 – Disposizioni in favore dell'occupazione	<i>pag.7</i>
7) INPS messaggio n.4679/2013 – Mobilità ed esclusione dai benefici	<i>pag.8</i>
8) Altre disposizioni non prorogate: INPS messaggio n.3311/2013 -	<i>pag.8</i>
9) Incentivi per l'assunzione di lavoratori licenziati da piccole imprese	<i>pag.9</i>
10) Donne prive di impiego regolarmente retribuito	<i>pag.10</i>
11) Soggetti disoccupati con età pari o superiore a 50 anni	<i>pag.10</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Premessa

La Riforma Fornero è intervenuta su svariati istituti del diritto del lavoro, molti dei quali direttamente o indirettamente collegati alla disciplina degli incentivi alle assunzioni.

Difatti, in materia di incentivi la Legge 92/2012 introduce alcune novità:

- modifica la disciplina dello stato di disoccupazione;
- abroga gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (*a far data dal 1° gennaio 2017*);
- abroga il contratto di inserimento (*a far data dal 1° gennaio 2013*);
- modifica la disciplina concernente gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi.

Altresì, la Riforma è intervenuta sull'intero quadro normativo prevedendo che, gli incentivi siano subordinati al rispetto dei requisiti generali previsti per tutte le varie tipologie di assunzioni agevolate, ci riferiamo al rispetto del diritto di precedenza, all'assenza di sospensioni in atto dal lavoro, all'assenza di qualsivoglia collegamento o controllo tra azienda di provenienza e datore di lavoro che assume, Durc interno e così via.

Per quanto precede, riteniamo di particolare interesse predisporre un elaborato al fine di delineare un quadro unitario inerente le modifiche intervenute circa le diverse tipologie di assunzioni agevolate.

1) Assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi

Gli incentivi legati all'assunzione di disoccupati di lunga durata soggiacciono allo status di disoccupato ed alla durata della disoccupazione di cui al D.Lgs. n.181/2000.

A riguardo, sono interessati tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative che pongono in essere assunzioni di lavoratori e soci-lavoratori con rapporto di subordinazione.

Nella specie, la Riforma del Lavoro va ad incidere direttamente sulla Legge n.407/1990.

Pertanto, sino al 17 luglio 2012 la Legge n.407/1990 all'art.8 co.9 prevedeva *la concessione di uno sgravio contributivo a favore di tutti i datori di lavoro privati nelle ipotesi di assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinario da almeno 24 mesi.*

Ai fini dell'accesso al beneficio, era necessario che al momento dell'assunzione il datore non avesse delle sospensioni dal lavoro in atto (CIGS) e che, le nuove assunzioni non avvenissero per sostituzione di lavoratori di pari professionalità licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti.

L'intervento della Riforma del Lavoro è stato particolarmente incisivo, in quanto la novella disposizione normativa è andata a modificare direttamente i requisiti necessari ai fini del beneficio, prevedendo che, **tale beneficio non è più impedito da qualsivoglia licenziamento bensì, unicamente dal licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo o, per riduzione di personale.**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Per quanto precede, a far data dal 18 luglio 2012, è possibile beneficiare delle agevolazioni in parola relativamente ad assunzioni posta in essere per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo.

L'articolo novellato è il seguente *“In caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o, sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale per un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi”*.

Il principio del cumulo

Riguardo al principio del cumulo, l'INPS ribadisce che è stato introdotto il criterio di flessibilità, pertanto **l'incentivo di cui sopra spetta anche nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine**, purché il lavoratore mantenga un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi.

Successivamente, l'INPS provvederà ad aggiornare la relativa modulistica di autocertificazione dello stato di disoccupazione, nel frattempo il datore di lavoro è tenuto a:

- comunicare la trasformazione;
- trasmettere le autocertificazioni e dichiarazioni di responsabilità attraverso la funzionalità “Cassetto previdenziale”.

L'assunzione a scopo di somministrazione

Il beneficio in esame, ovvero gli incentivi previsti nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disoccupati di lunga durata spettano anche nel caso di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

L'INPS con la circolare n.137/2012 precisa che, in tale circostanza il beneficio spetta per un periodo di 36 mesi compresi eventuali periodi in cui il lavoratore resta in attesa di assegnazione.

La misura della relativa agevolazione dipende dalle caratteristiche dell'utilizzatore, pertanto il beneficio consiste:

- ***nell'esonero totale*** della contribuzione (*contributi previdenziali ed assistenziali*) a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi ***laddove, il lavoratore sia impiegato nelle imprese operanti nel Mezzogiorno d'Italia;***
- ***nell'esonero totale*** della contribuzione a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi ***laddove, il lavoratore sia impiegato nelle imprese artigiane operanti sull'intero territorio nazionale;***
- ***nell'esonero parziale*** ovvero nella riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro ***in tutte le altre ipotesi (ovvero, datori di lavoro non artigiani del Centro-nord e datori di lavoro del Mezzogiorno non aventi natura d'impresa).***

Anche in tal caso, siamo in attesa che venga aggiornata la relativa modulistica.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Resta esclusa dall'agevolazione, la quota a carico del lavoratore, che è dovuta nella sua interezza come per la generalità dei lavoratori.

Gli incentivi non spettano laddove il datore o l'utilizzatore in somministrazione, abbiano in essere sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale e Cig in deroga, eccezion fatta per le ipotesi in cui le assunzioni siano effettuate per acquisire professionalità essenzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi, ovvero i nuovi assunti siano destinati ad altra unità produttiva.

2) Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi

Nella specie possono beneficiare degli incentivi in parola, **tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative che pongono in essere assunzioni di soci lavoratori con rapporto di subordinazione.**

Ai fini del beneficio, *le assunzioni devono essere effettuate a tempo pieno ed indeterminato, e devono avere ad oggetto quei lavoratori che abbiano goduto della Cigs per almeno 3 mesi, anche in maniera non continuativa, che siano dipendenti di aziende beneficiarie della Cigs da almeno 6 mesi.*

E' fondamentale che, al momento dell'assunzione i lavoratori siano ancora in Cigs.

Gli incentivi non spettano laddove il datore o, l'utilizzatore in somministrazione abbiano in essere sospensioni dal lavoro connesse a crisi o, riorganizzazione aziendale e Cig in deroga.

Ai fini del beneficio in parola, sono fatte salve le ipotesi in cui le assunzioni siano effettuate per acquisire professionalità essenzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi, ovvero presso altra unità produttiva.

Gli incentivi consistono in:

- **benefici di natura contributiva:** a carico del datore di lavoro è prevista una contribuzione pari a quella degli apprendisti per un periodo di 12 mesi. Resta esclusa dall'agevolazione, la quota a carico del lavoratore, che è dovuta nella sua interezza come per la generalità dei lavoratori dipendenti;
- **benefici economici ulteriori:** è previsto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo di 9 mesi con riguardo ai lavoratori sino a 50 anni di età, ovvero 21 mesi con riguardo ai lavoratori con più di 50 anni.

3) Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: assunzioni a tempo indeterminato

Possono beneficiare degli incentivi in parola, **tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative che pongono in essere assunzioni di lavoratori e soci-lavoratori con rapporto di subordinazione.**

Ai fini del beneficio, **le assunzioni devono essere effettuate a tempo indeterminato,** anche part-time.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Le assunzioni devono riguardare quei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità secondo quanto disposto dalla L. n.223/91.

Restano esclusi i lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e nonché i dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori di cui alla Legge n.223/1991.

Gli incentivi consistono in:

- **benefici di natura contributiva:** a carico del datore di lavoro è prevista una contribuzione pari a quella degli apprendisti per un periodo di 18 mesi. Resta esclusa dall'agevolazione, la quota a carico del lavoratore, che è dovuta nella sua interezza come per la generalità dei lavoratori dipendenti. A partire dal 18 luglio 2012, tale beneficio spetta anche qualora il lavoratore era stato assunto in precedenza dallo stesso datore di lavoro con un contratto a termine. In tale ultima ipotesi il beneficio viene riconosciuto unicamente per 12 mesi, mentre nessun incentivo è previsto, laddove il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza.
- **benefici economici ulteriori:** è previsto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo di 12 mesi e relativamente ai lavoratori sino a 50 anni di età. **Il beneficio spetta unicamente se l'assunzione è a tempo pieno ed il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.**

4) Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: assunzioni a tempo determinato

Anche in tale ipotesi, gli incentivi riguardano **tutti i datori di lavoro comprese le società cooperative che pongono in essere assunzioni di lavoratori a soci lavoratori con rapporto di subordinazione.**

Ai fini del beneficio, le assunzioni devono essere effettuate a tempo determinato, anche part-time.

Al riguardo si precisa che, ***il contratto può essere anche prorogato per una durata superiore a quella inizialmente fissata, ma l'incentivo viene riconosciuto sempre nel limite massimo di 12 mesi.***

Le assunzioni devono riguardare quei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità secondo quanto disposto dalla L. n.223/91.

Anche in tal caso, restano esclusi quei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e nonché i dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori di cui alla Legge n.223/1991.

Gli incentivi consistono in:

- **benefici di natura contributiva:** a carico del datore di lavoro è prevista una contribuzione pari a quella degli apprendisti per tutta la durata del contratto ovvero, un periodo massimo di 12 mesi. Laddove, ***il rapporto di lavoro sia trasformato a tempo indeterminato prima della scadenza del termine, ovvero entro i primi 12 mesi qualora la scadenza del termine sia durata superiore,*** la contribuzione a carico del datore di lavoro è sempre pari a quella

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



prevista per gli apprendisti **per ulteriori 12 mesi dalla trasformazione**, prescindendo dal fatto che il lavoratore abbia in ogni caso maturato un diritto di precedenza relativamente all'assunzione a tempo indeterminato. Ad ogni modo, resta esclusa dall'agevolazione, la quota a carico del lavoratore, che è dovuta nella sua interezza come per la generalità dei lavoratori dipendenti.

- **benefici economici ulteriori:** nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno e indeterminato, è previsto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo di 12 mesi relativamente ai lavoratori sino a 50 anni di età, ovvero 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni. **Il beneficio spetta unicamente se l'assunzione è a tempo pieno ed il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.**

5) Legge di Stabilità e lavoratori in mobilità di cui alla legge n.236/1993

Per quanto concerne la "piccola mobilità", sottolineiamo che la Legge n.228/2012 (*legge di Stabilità 2013*) non ha previsto alcuna proroga circa possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità, pertanto **a partire dal 1 gennaio 2013**, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro da imprese che occupano fino a quindici dipendenti, non hanno più l'opportunità iscriversi nelle relative liste.

Ricordiamo che, l'agevolazione in parola consisteva nel pagamento dei contributi INPS nella misura del 10%, pari a quella prevista per gli apprendisti, in luogo del contributo pieno.

Nella legge di Stabilità per il 2013, non è stata inserita alcuna proroga annuale alla previsione contenuta nella legge 236/93 che consentiva ai lavoratori licenziati da imprese di piccole dimensioni di essere iscritti nelle liste della "piccola mobilità" e nulla è stato detto neanche sullo stanziamento necessario a finanziare gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti in tali liste.

Pertanto, le imprese di minori dimensioni, ovvero con un numero di dipendenti inferiore a 15, restano escluse dalla relativa disciplina della mobilità.

La conseguenza di quanto previsto normativamente è che gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale rimangono applicabili alle (sole) assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012.

A partire dal 1 gennaio 2013, quindi, ai lavoratori già iscritti alle liste mobilità in seguito a licenziamento individuale negli anni precedenti al 2013 e ancora presenti in lista non sono più applicabili gli incentivi legati all'assunzione o alla proroga o alla trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine in atto.

6) INPS circolare n.13/2013 – Disposizioni in favore dell'occupazione

In ragione di tale quadro normativo, l'INPS ha fatto il punto circa le agevolazioni in argomento con la *circolare n.13 del 24 gennaio 2013*, nella quale ha **evidenziato che per l'anno in corso:**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- restano confermate le agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti iscritti nelle liste di mobilità a seguito di CIGS o, di licenziamento collettivo nell'ambito di imprese che occupano più di quindici unità lavorative;
- **non viene prorogata la possibilità di iscriversi nelle liste di mobilità relativamente a quei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e relativamente ai quali non ricorrono le condizioni necessarie per attivare la procedura di mobilità.** Nella specie, non è stato previsto alcuno stanziamento, per finanziare la riduzione contributiva riconosciuta al datore in merito all'assunzione di tali categorie di lavoratori.

In tal modo, *si sono venute a creare delle incertezze circa l'applicabilità dell'incentivo riguardo a quei soggetti lavoratori iscritti in deroga (c.d. piccola mobilità) nelle liste di mobilità al 31 dicembre 2012, assunti a tempo determinato e indeterminato entro l'anno 2012 poiché il relativo periodo va a sfiorare nell'anno 2013.*

7) INPS messaggio n.4679/2013 – Mobilità ed esclusione dai benefici

Al riguardo, nell'attesa di un intervento chiarificatore da parte del Ministero del Lavoro, l'INPS con il **messaggio n.4679 del 18 marzo 2013** è nuovamente intervenuto ed ha fornito delle ulteriori delucidazioni in materia di "piccola mobilità".

Pertanto, relativamente all'anno 2013:

- **è sospesa la possibilità di riconoscere le agevolazioni riguardo alle assunzioni fatte nel 2013 di soggetti lavoratori iscritti in deroga nelle liste di mobilità prima del 2013;**
- **è sospesa la possibilità di riconoscere le agevolazioni relativamente alle proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2013 e concernenti rapporti lavorativi instaurati prima del 2013;**
- **in via cautelativa è da intendersi "anticipata" al 31 dicembre 2012 la scadenza dei benefici correlati ai rapporti di lavoro agevolati ovvero, rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.**

Altresì, l'Ente previdenziale sottolinea che sono stati aggiornati anche i sistemi informatici pertanto, l'eventuale invio della modulistica concernente assunzioni, proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato dei soggetti in esame viene bloccata.

Nulla viene chiarito in ordine alle modalità di restituzione delle somme già fruite nel periodo gennaio – febbraio, ed anche in tal caso si attende un intervento chiarificatore da parte degli Enti preposti.

8) Altre disposizioni non prorogate: INPS messaggio n.3311/2013 - Precisioni

Sempre con riferimento all'anno 2013, l'Ente previdenziale sottolinea che non sono state, altresì, prorogate le seguenti misure:

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- **benefici in favore del reimpiego di soggetti disoccupati che versano in particolari situazioni** – originariamente introdotti dall'articolo 2, commi 134, 135 e 151 dalla legge finanziaria 2010 (*disoccupati ultracinquantenni titolari di indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva, disoccupati di qualunque età titolari di indennità di disoccupazione ordinaria o del trattamento speciale di disoccupazione edile*);
- **incentivi per favorire l'assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga.**

Inoltre, con riferimento agli interventi finalizzati al mantenimento del personale in azienda e alla ripresa dell'attività produttiva, non è stata confermata la possibilità – per l'impresa di appartenenza - di utilizzare i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

Non sarà, quindi, possibile, nel vigente anno, fare ricorso alle misure descritte.

Inoltre con riguardo alle misure agevolative di cui sopra, previste dalla Finanziaria 2010 e concernenti le assunzioni fatte nell'anno 2011, l'INPS con il messaggio n.3311 del 25 febbraio scorso, ha reso noto la conclusione della fase istruttoria e di verifica.

Pertanto, le aziende ammesse a tali incentivi potranno consultare la comunicazione di accoglimento dell'istanza direttamente accedendo al sito.

Precisiamo nuovamente che, in tale ultimo caso trattasi di assunzioni effettuate nel 2011 relativamente alle quali le aziende interessate hanno già presentato apposita domanda all'INPS.

Per quanto concerne le istanze di ammissione agli analoghi benefici per l'anno 2012, le stesse potranno essere presentate solo dopo che saranno pubblicati i relativi decreti ministeriali di attuazione e secondo le indicazioni che verranno successivamente fornite

9) Incentivi per l'assunzione di lavoratori licenziati da piccole imprese

In tema di incentivi alle assunzioni ed al fine di attenuare la portata della Legge di Stabilità riguardo alle previsioni in materia di piccola mobilità, l'11 marzo scorso il Ministro del Lavoro con comunicato sul proprio sito ha reso noto di aver varato un decreto che prevede dei premi specifici legati all'assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, da imprese che occupano sino a 15 unità lavorative.

Nella specie, il decreto dispone l'attribuzione di un incentivo, in forma capitaria (*cifra fissa mensile, riproporzionata per le assunzioni a tempo parziale*), per i datori di lavoro che, nel corso del 2013, assumano a tempo indeterminato o, determinato, part-time o a scopo di somministrazione, lavoratori che, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, siano stati licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività.

L'incentivo è pari a € 190,00 mensili per 12 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, diversamente per le assunzioni a tempo determinato tale importo viene corrisposto per un massimo di 6 mesi.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



La procedura di ammissione al beneficio oltre ad essere informatizzata, viene gestita dall'INPS sino a concorrenza delle risorse stanziare, che ricordiamo essere pari a 20 milioni di euro.

Lo scopo del provvedimento è quello di tutelare i lavoratori licenziati da piccole imprese che rischiavano di essere *superati* nelle assunzioni dai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, poiché licenziati con procedimento collettivo da imprese con più quindici lavoratori.

Si sottolinea che al momento siamo in attesa di note esplicative relative alla fruizione del beneficio in parola.

10) Donne prive di impiego regolarmente retribuito

I benefici in esame sono subordinati all'assunzione di:

- donne di ogni età, senza un lavoro retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche svantaggiate (*Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Basilicata*) e in quelle aree dove vi è un tasso di disparità di occupazione uomo/donna che supera almeno il 25% del tasso medio nazionale;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti in qualsiasi zona del Paese.

Il Ministero del Lavoro con proprio decreto (*non ancora pubblicato in G.U. in quanto al vaglio del Ministro dell'Economia e delle Finanze*) sembrerebbe confermare che, sono considerati soggetti privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi coloro che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa di natura subordinata della durata di almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore alla soglia minima prevista.

Tale tipologia di assunzione può essere fatta da tutti i datori di lavoro e può avvenire con:

- contratto a termine ed in tale ipotesi la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi. Laddove il rapporto sia trasformato a tempo indeterminato la riduzione contributiva si prolunga di altri 6 mesi per un totale di 18 mesi;
- contratto a tempo indeterminato ed in tal caso la durata dell'agevolazione è pari a 18 mesi.

Il benefico consiste nella riduzione pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, fermo restando che, la quota a carico dei dipendenti, è dovuta come per la generalità dei lavoratori.

L'agevolazione spetta anche nel caso in cui il lavoratore sia impiegato attraverso l'utilizzo del contratto di somministrazione.

11) Soggetti disoccupati con età pari o superiore a 50 anni

Nella specie possono beneficiare degli incentivi in parola **tutti i datori di lavoro**.

Le assunzioni devono essere effettuate con riguardo a quei lavoratori di età pari o superiore a 50 anni e disoccupati da almeno 12 mesi.

L'assunzione può essere fatta da tutti i datori e può avvenire con:

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- contratto a termine ed in tale ipotesi la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi. Laddove il rapporto sia trasformato a tempo indeterminato la riduzione contributiva si prolunga di altri 6 mesi per un totale di 18 mesi;
- contratto a tempo indeterminato ed in tal caso la durata dell'agevolazione è pari a 18 mesi.

Il benefico consiste nella riduzione pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, fermo restando, la quota a carico dei dipendenti che è dovuta come per la generalità dei lavoratori.

L'agevolazione spetta anche nel caso in cui il lavoratore sia impiegato attraverso l'utilizzo del contratto di somministrazione.

Come sopra anticipato, il Ministero del Lavoro con comunicato stampa ha reso noto di aver firmato il decreto che da concreta attuazione alle misure agevolative previste per l'assunzione di over 50 e donne di qualsiasi età.

Attualmente si attende la firma del Ministro dell'economia e la successiva pubblicazione in G.U.

L'argomento trattato merita attenzione e meritava un compiuto approfondimento.

Il nostro elaborato, vuole quanto meno chiarire gli aspetti più particolari e delicati della problematica in trattazione.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
