

Le novità per i contratti di apprendistato e lavoro, agevolazioni per il mezzogiorno e premi di produttività

Con la presente intendiamo informarLa che la Legge n.183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha introdotto numerose agevolazioni e modifiche al settore del lavoro, con particolare riferimento ai contratti di apprendistato, all'occupazione femminile, ai lavoratori svantaggiati, a particolari forme di gestione del lavoro.

LEGGE di STABILITA' 2012

La Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) ha introdotto importanti disposizioni riguardanti il mercato del lavoro, con particolare riferimento ad agevolazioni di carattere contributivo e fiscale, finalizzate a favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro ed ad aumentare la produttività delle imprese consentendo l'inserimento di forza-lavoro.

Di seguito con l'ausilio di una tabella si riportano le principali disposizioni

<p>OCCUPAZIONE FEMMINILE (art. 22, co. 3, L. 183/2011)</p>	<p>La Legge di stabilità 2012 è intervenuta in materia di assunzione di forza lavoro femminile mediante l'utilizzo di contratti di inserimento con una modifica all'art. 54, co. 1, lett. e), D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 - già modificato dal D.L. 13.5.2011, n. 70, conv. con modif. dalla L. 12.7.2011, n. 106. La norma intende incrementare l'occupazione femminile e a tal fine dispone che per l'assunzione con contratti di inserimento:</p> <ul style="list-style-type: none">à l'età delle donne da assumere è irrilevante;à devono essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;à devono risiedere in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. L'individuazione
--	--

delle aree geografiche è demandata ad apposito decreto interministeriale - nel rispetto del Regolamento Ce 6.8.2008, n. 800/2008 - da adottare entro il 31.12 di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Solamente per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, le aree geografiche saranno individuate con apposito decreto interministeriale da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge (1.1.2012).

Il vantaggio per i datori di lavoro è quello di poter escludere le donne assunte dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti nonché di beneficiare degli incentivi economici previsti dalle norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

CONTRATTI di
APPRENDISTATO
(art. 22, co. 1,
L. 183/2011)

La Legge di stabilità 2012 ha introdotto in materia di sgravi contributivi relativamente ai contratti di apprendistato, già regolamentati e disciplinati da un recente provvedimento (D.Lgs. 14.9.2011, n. 167 - Testo unico sull'apprendistato) ulteriori agevolazioni al fine di incentivare i giovani lavoratori.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani e riguarda le seguenti tipologie (art. 1, co. 1 e 2, L. 167/2011):

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: riguarda i soggetti di età ricompresa fra i 15 ed i 25 anni; può essere utilizzato in tutti i settori di attività, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e non può superare, a seconda dei casi, i 3 o 4 anni di durata (art. 3);
- apprendistato professionalizzate o contratto di mestiere: riguarda i soggetti di età ricompresa fra i 18 ed i 29 anni; può essere utilizzato in tutti i settori di attività, pubblici o privati, al fine del conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure dell'artigianato definite dalla contrattazione collettiva (art. 4);
- apprendistato di alta formazione e ricerca: riguarda soggetti di età ricompresa fra i 18 e i 29 anni; può essere utilizzato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studi universitari e dell'alta formazione,

compresi i dottorati di ricerca. La durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni (art. 5).

La Legge di stabilità 2012 introduce uno sgravio contributivo totale per la durata di tre anni (art. 22, co. 1, L. 183/2011). In particolare:

à per i contratti di apprendistato stipulati successivamente all'1.1.2012 ed entro il 31.12.2016, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta per i primi tre anni e viene fissata al 10% l'aliquota contributiva per gli anni successivi al terzo qualora previsti.

Possono beneficiarne solo i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Ai fini del calcolo del numero di dipendenti deve farsi riferimento ai seguenti criteri:

- à si computano tutti i lavoratori in possesso di qualunque qualifica;
- à i lavoratori in regime di part-time o intermittente vengono considerati in misura proporzionale all'orario di lavoro;
- à i lavoratori a termine si computano in proporzione alla durata del contratto;
- à non si calcolano gli altri apprendisti, i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati e quelli assenti qualora in loro sostituzione sia stato assunto un altro soggetto.

Resta inteso che ai contratti stipulati entro il 31.12.2011 continuano ad applicarsi le ordinarie aliquote contributive sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, co. 773, L. 27.12.2006, n. 296):

- à 1,5% per il primo anno;
- à 3% per il secondo anno;
- à 10% per il terzo anno.

CONTRATTI di LAVORO - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE	
Contratti stipulati entro il 31.12.2011	Contratti stipulati nel periodo 01.01.2012 - 31.12.2016

	Aliquota				Aliquota			
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4° anno
	anno	anno	anno	anno	anno	anno	anno	
Fino a 9 dipendenti	1,5%	3%	10%		0%	0%	0%	10%
> 9 dipendenti	10%	10%	10%		10%	10%	10%	

TELELAVORO (art. 22, co. 5, L. 183/2011):

E' stato incentivato anche il Telelavoro, ossia quella particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, resa al di fuori dell'azienda, solitamente caratterizzata dall'ausilio di strumenti informatici, finalizzata a favorire particolari categorie di lavoratori quali, ad esempio, donne, genitori, soggetti svantaggiati e simili. In particolare, sono introdotti i seguenti incentivi:

- applicazione al telelavoro, nella forma di contratto a termine o reversibile, di particolari benefici quali flessibilità degli orari, dei turni, delle sedi e dell'organizzazione del lavoro (art. 9, co. 1, lett. a), L. 8.3.2000, n. 53);
- obblighi di assunzione e di quote di riserva di lavoratori disabili possono essere adempiuti anche utilizzando le modalità di telelavoro (art. 3, co. 1, L. 12.3.1999, n. 68). In particolare le quote di assunzione prevedono che debbano essere assunti soggetti disabili nella misura del 7% dei lavoratori occupati, due lavoratori ovvero solo uno a seconda che l'azienda occupi rispettivamente più di 50 dipendenti, da 36 a 50 ovvero da 15 a 35 dipendenti;
- fra le modalità di assunzione che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, L. 12.3.1999, n. 68) sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro. In tali convenzioni si stabiliscono tempi e modalità di assunzione;
- le ipotesi di decadenza dai trattamenti previsti per i lavoratori in mobilità si applicano anche nei confronti di soggetti in telelavoro, anche reversibile (art. 9, co. 1 e 2, L. 23.7.1991, n. 223). In particolare la decadenza riguarda il rifiuto di offerte di lavoro e formative da parte di lavoratori iscritti nelle liste di

	<p>mobilità quando l'attività lavorativa si svolge in luoghi distanti meno di 50 km o raggiungibili in 60 minuti con mezzi pubblici rispetto alla residenza dei lavoratori medesimi.</p>
<p>LAVORO a TEMPO PARZIALE (art. 22, co. 4, L. 183/2011):</p>	<p>E' stata ridata efficacia ad alcune disposizioni in materia di contratti di lavoro parttime precedentemente modificate (art. 3, co. 7-8, D.Lgs. 61/2000, così come modificato dal D.Lgs. 276/2003) e sono state abrogate le modifiche introdotte dall'art. 1, co. 44, L. 24.12.2007, n. 247 che affidavano alla contrattazione collettiva la possibilità di pattuire modifiche al rapporto di lavoro.</p> <p>Pertanto, in assenza di previsioni contrattuali, per i datori di lavoro ed i lavoratori, <u>dall'1.1.2012</u>, è possibile concordare liberamente e direttamente clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro; clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione (con riferimento ai contratti part-time verticali o misti).</p> <p>Le variazioni devono essere comunicate dai datori di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi (anziché i 5 giorni precedentemente previsti) e fanno maturare il diritto a prestazioni compensative stabilite dai contratti collettivi.</p> <p>Viene, infine, abrogata la necessità dell'apposita convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.</p>
<p>CONTRATTI di PROSSIMITA' (art. 22, co. 6, L. 183/2011)</p>	<p>E' stata riconosciuta anche per i c.d. "contratti di prossimità" la decontribuzione al 10% e lo sgravio contributivo sulle somme corrisposte a titolo di produttività, miglioramento del servizio ed incentivo, previsto dall'art. 8 della legge n. 148/2011 e con le medesime modalità ivi previste e successivamente "spiegate" dall'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro. In particolare, la tassazione agevolata e la decontribuzione riguardano le somme erogate nell'anno 2012 ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione della contrattazione collettiva o di accordi territoriali correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati dell'azienda e ad ogni altro elemento rilevante ai fini della competitività aziendale</p>

	<p>Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, con successivo DPCM da emanarsi, verrà stabilito:</p> <ul style="list-style-type: none"> à il limite massimo reddituale da lavoro dipendente per l'anno 2011, (40.000,00 euro nell'anno 2010 per la detassazione del 2011); à il limite massimo di somme agevolabili al netto dei contributi (6.000,00 per l'anno 2011). <p>Su tali somme potrà, inoltre, essere applicato lo sgravio contributivo per contrattazione di secondo livello, ma solo nel caso in cui tali importi siano concessi ai sensi e nei limiti delle risorse già stanziare dall'art. 1, comma 68, della Legge n. 247/2007.</p>
<p>CREDITO d'IMPOSTA per NUOVO LAVORO STABILE nel MEZZOGIORNO (art. 22, co. 8, L. 183/2011)</p>	<p>Al fine di accelerare l'operatività delle disposizioni in materia di credito d'imposta per le assunzioni di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nelle zone del Mezzogiorno (art. 2, D.L. 70/2011, conv. con modif. dalla L. 106/2011) è stato previsto che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano esprimerà il proprio parere sul decreto ministeriale di attuazione di tale agevolazione entro 30 giorni dalla trasmissione dello stesso alla Conferenza medesima.</p> <p>L'assunzione deve avvenire nei dodici mesi successivi all'entrata in vigore del D.L. 70/2011 e comporta un credito di imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti nel primo anno o nei primi due anni successivi all'assunzione a seconda che il lavoratore sia ricompreso nella categoria dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati (art. 2, nn. 18 e 19, Regolamento Ce 800/2008).</p>
<p>PREMI di PRODUTTIVITA' - PROROGA della DETASSAZIONE (art. 33, co. 12-14, L. 183/2011)</p>	<p>E' stata prorogata per il periodo 01.01.2012-31.12.2012 l'applicazione delle disposizioni in materia di detassazione dei premi di produttività di cui all'art. 2, D.L. 27.5.2008, n. 93, conv. con modif. dalla L. 24.7.2008, n. 126. L'agevolazione consente la possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva, fissata nella misura del 10%, le somme percepite dai lavoratori dipendenti del settore privato a titolo di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.</p>

	<p>La fissazione della misura del limite massimo delle somme agevolabili nonché del limite di reddito percepito dal lavoratore sono demandate ad apposito provvedimento.</p>
<p>INPS (art. 22, co. 1, L. 183/2011)</p>	<p>A decorrere dall'1.1.2012 l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla Gestione separata (art. 2, co. 26, L. 8.8.1995, n. 335) <u>è aumentata di un punto percentuale.</u></p> <p>Per coloro che non sono iscritti ad altre gestioni previdenziali obbligatorie l'aliquota passa al 27% cui si aggiunge il contributo assistenziale dello 0,72%, per un'aliquota complessiva pari al 27,72%; per coloro che, al contrario, sono iscritti ad altra gestione previdenziale l'aliquota passa al 18% e non è dovuto il contributo aggiuntivo dello 0,72%.</p>