



### **Incentivi per l'occupazione: il quadro degli incentivi ammissibili nel 2013**

a cura di Beniamino Gallo ed Elena Martina – Funzionari Inps in Torino\*

Nel 2013 diversi provvedimenti che prevedevano agevolazioni per le assunzioni che avevano durata temporanea non sono stati prorogati. La Riforma del mercato del lavoro ha, a sua volta, cancellato i contratti di inserimento lavorativo che erano uno strumento molto utilizzato dai datori di lavoro soprattutto per l'assunzione di giovani, in quanto non avevano la rigidità e la complessità gestionale del contratto di apprendistato e introdotto due nuove agevolazioni. La Riforma ha altresì modificato il quadro normativo generale, prevedendo che gli incentivi siano subordinati al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (rispetto del diritto di precedenza, assenza di sospensioni dal lavoro in atto, assenza di rapporti di collegamento o controllo tra azienda di provenienza e datore di lavoro che assume, Durc interno ecc) rendendo non poco difficoltoso il lavoro di aziende e consulenti nella gestione delle assunzioni agevolate. A seguito delle innovazioni citate, si propone un quadro riepilogativo delle assunzioni agevolate attualmente attivabili segnalando che il quadro generale e l'impatto sulle due tipologie di assunzioni agevolate maggiormente utilizzate (la L. n.407/90 e la L. n.223/91) sono stati già illustrati in precedenti interventi sulla rivista<sup>1</sup>.

#### **LAVORATORI DISOCCUPATI O IN CIGS DA ALMENO 24 MESI**

(Fonti normative: L. n.407/90, art.8, co.9; L. n.92/12, art.4, co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi.
<b>Datori di lavoro</b>	<p>Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.</p> <p>Fino al 17 luglio 2012 non erano ammesse le assunzioni per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati nei sei mesi precedenti per qualsiasi causa o da parte di aziende che avessero sospensioni in atto al momento dell'assunzione. Dal 18 luglio 2012, con l'entrata in vigore della L. n.92/12, sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo. Non sono ammesse nel caso in cui i licenziamenti siano stati effettuati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento.</p> <p>Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art.19 del D.L. n.185/08 (Cig in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.</p>

\* Il presente intervento è frutto esclusivo del pensiero degli autori e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

<sup>1</sup> Si vedano, di B. Gallo e E. Martina: *Principi generali di riforma delle agevolazioni contributive* in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.49/12; *Incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi*, in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.1/13; *Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità*, in "La Circolare di Lavoro e Previdenza" n.3/13.

<b>Contratto</b>	Assunzioni a tempo indeterminato anche <i>part-time</i> . L'incentivo viene riconosciuto anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine del lavoratore che, alla data di trasformazione del contratto, avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto a termine fosse cessato anziché trasformato, e non abbia maturato un diritto di precedenza.
<b>Incentivo</b>	Benefici contributivi: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ per le imprese artigiane e per quelle operanti nel Mezzogiorno riduzione del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi;</li> <li>▶ per i datori di lavoro diversi dalle imprese artigiane e per i datori di lavoro del Mezzogiorno non aventi natura di impresa riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi.</li> </ul> Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore, che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

#### LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI DA AZIENDE IN CIGS DA ALMENO 6 MESI

(Fonti normative: L. n.236/93, art.4, co.3; L. n.223/91, art.8, co.4 e 4-bis; L. n.92/12, art.4, co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori che abbiano fruito della Cigs per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di Cigs da almeno 6 mesi. Al momento dell'assunzione i lavoratori devono essere ancora in Cigs.
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato. Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art.19 del D.L. n.185/08 (Cig in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.
<b>Contratto</b>	Assunzione a tempo pieno e indeterminato.
<b>Incentivo</b>	<u>Benefici contributivi</u> : contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. <u>Benefici economici ulteriori</u> : contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni, ovvero a 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni.

#### LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ: ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

(Fonti normative: L. n.223/91, art.25, co.9, art.8, co.4 e 4-bis; L. n.92/12, art.4 co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi della L. n.223/91, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. n.110/04).
-------------------	---

<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
<b>Contratto</b>	Assunzione a tempo indeterminato anche a <i>part time</i> .
<b>Incentivo</b>	<p><u>Benefici contributivi</u>: contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti per la durata di 18 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore, che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.</p> <p>Dal 18 luglio 2012 il beneficio spetta anche se in precedenza il lavoratore era stato assunto dallo stesso datore di lavoro con contratto a termine, ai sensi dell'art.8, co.2. In tal caso il beneficio è riconoscibile per soli 12 mesi. Non spetta alcun beneficio se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza.</p> <p><u>Benefici economici ulteriori</u>: contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni ovvero 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni. Il beneficio spetta solo se l'assunzione è a tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.</p>

**LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ: ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO**  
(Fonti normative: L. n.223/91, art.8, co.2 e 4; L. n.92/12, art.4, co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. n.110/04).
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
<b>Contratto</b>	Assunzioni a tempo determinato, anche <i>part-time</i> . Il contratto può essere prorogato anche per una durata superiore a quella iniziale, ma la durata dell'incentivo è sempre riconosciuta nel limite massimo di 12 mesi.
<b>Incentivo</b>	<p><u>Benefici contributivi</u>: contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari a quella prevista per gli apprendisti per la durata del contratto, per un massimo di 12 mesi. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della scadenza del termine, ovvero entro i primi 12 mesi se di durata superiore, la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi dalla trasformazione, a prescindere dal fatto che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato. In entrambi i casi, dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore, che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.</p> <p><u>Benefici economici ulteriori</u>: in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato, contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni ovvero 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni. Il beneficio spetta solo se la trasformazione avviene a tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.</p>

**ASSUNZIONE LAVORATORI ISCRITTI IN DEROGA NELLE LISTE AL 31.12.2012 LICENZIATI DA AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI**

Il beneficio della riduzione contributiva non è stato prorogato per il 2013. Con comunicato stampa dell'11 marzo 2013 il Ministero del Lavoro ha annunciato un apposito intervento mediante decreto. In luogo dello sgravio viene attribuito un incentivo economico in cifra fissa mensile pari a € 190,00 per 12 mesi in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero di 6 mesi in caso di rapporto a termine. Alla data di redazione del presente testo non sono ancora note le modalità applicative per la fruizione del beneficio.

**LAVORATORI DISOCCUPATI DEL SETTORE EDILE ASSUNTI CON CONTRATTO DI REINSERIMENTO**

(Fonti normative: L. n.223/91, art.20, co.2; L. n.92/12, art.4, co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori in disoccupazione speciale edile da almeno 12 mesi.
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici.
<b>Contratto</b>	Assunzione con contratto di reinserimento a tempo indeterminato e determinato anche <i>part-time</i> . L'assunzione non deve avvenire per sostituire lavoratori interessati a riduzione di personale nei sei mesi precedenti o a sospensioni per intervento della cassa integrazione straordinaria.
<b>Incentivo</b>	Benefici contributivi: riduzione del 75% della contribuzione a carico del datore di lavoro per: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 12 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore inferiore a 2 anni;</li> <li>▶ 24 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore da 2 anni e fino a 3 anni;</li> <li>▶ 36 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore superiore a 3 anni.</li> </ul> In alternativa il datore di lavoro può richiedere una riduzione del 37,5% della contribuzione a proprio carico per una durata doppia al periodo di effettiva disoccupazione, per un periodo massimo di 72 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

**APPRENDISTATO**

(Fonti normative: D.Lgs n.167/11; L. n.92/12, art.1, co.16-19)

<b>Lavoratori</b>	Età dei lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ per la qualifica e il diploma professionale: 16 - 25 anni non compiuti;</li> <li>▶ per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: 18 - 29 anni compiuti;</li> <li>▶ per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca: 18 - 29 anni compiuti;</li> <li>▶ apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: non sono previsti requisiti anagrafici.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro.
<b>Contratto</b>	Durata: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ per la qualifica e il diploma professionale: non superiore a 3 anni;</li> <li>▶ per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: non superiore a 3 anni ovvero 5 nel settore artigianato;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca: stabilita dalle Regioni;</li> <li>▶ apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: massimo 18 mesi per coloro che non hanno i requisiti anagrafici previsti per l'apprendistato.</li> </ul>
<b>Incentivo</b>	<p>Benefici contributivi: per la generalità dei datori di lavoro con più di 9 dipendenti la contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata nella misura dell'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2011, l'aliquota è fissata in misura pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3,11% per i primi 12 mesi di durata del contratto;</li> <li>▶ 4,61% per i mesi dal 13° al 24°;</li> <li>▶ 11,61% per i mesi oltre i 24.</li> </ul> <p>Per le assunzioni effettuate invece dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 spetta, per un triennio, lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro con esclusione del contributo ASpl, pertanto il contributo dovuto è pari all'1,61%.</p> <p>In tutti i casi, per i dipendenti il contributo a proprio carico è fissato nella misura del 5,84%.</p> <p>I benefici sono mantenuti per un ulteriore anno dal riconoscimento della qualifica e dalla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato; anche per i lavoratori i contributi a proprio carico continuano ad essere dovuti nella misura prevista per gli apprendisti.</p> <p>Per gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità il beneficio è quello previsto dall'art.25, co.9, L. n.223/91.</p>

#### LAVORATORI SVANTAGGIATI NELLE COOPERATIVE SOCIALI

(Fonti normative: L. n.381/91, art.4, co.3; D.M. 9 novembre 2001; L. n.92/12, art.4, co.12-15)

<b>Lavoratori</b>	<p>Sono considerati lavoratori svantaggiati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ invalidi fisici, psichici e sensoriali;</li> <li>▶ ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari;</li> <li>▶ soggetti in trattamento psichiatrico;</li> <li>▶ tossicodipendenti;</li> <li>▶ alcolisti;</li> <li>▶ minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro</b>	<p>Cooperative sociali aventi in forza lavoratori svantaggiati, soci e non soci, pari almeno al 30% del totale. La media deve essere calcolata su un arco temporale di 12 mesi, salvo diversa previsione della legislazione regionale.</p>
<b>Contratto</b>	<p>Le persone svantaggiate possono operare in qualità di socio o dipendente della cooperativa.</p> <p>L'assunzione può avvenire sia a tempo determinato che indeterminato, anche a tempo parziale.</p>
<b>Incentivo</b>	<p>Benefici contributivi: sgravio totale degli oneri contributivi per l'assicurazione obbligatoria e previdenziale. Lo sgravio si applica anche per la quota a carico del lavoratore.</p>

<b>LAVORATORI DETENUTI E INTERNATI</b> (Fonti normative: L. n.193/00; D.M. 9 novembre 2001; D.M. n.87/02)	
<b>Lavoratori</b>	Detenuti o internati presso istituti penitenziari; condannati e internati ammessi al lavoro esterno e alle misure alternative alla detenzione.
<b>Datori di lavoro</b>	Cooperative Sociali, Aziende Private e Pubbliche.
<b>Contratto</b>	Contratti di lavoro subordinato non inferiori a 30 giorni anche a tempo parziale e con trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro. Attività formative nei confronti dei detenuti e in particolare dei giovani detenuti, finalizzata alla loro assunzione all'esterno o all'impiego in attività gestite dall'Amministrazione Finanziaria. Le cooperative sociali possono utilizzare i lavoratori anche per attività all'esterno del carcere, mentre le altre aziende possono organizzare attività solo all'interno del carcere.
<b>Incentivo</b>	Benefici contributivi: riduzione dell'80% della contribuzione complessivamente dovuta (quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore). Le agevolazioni proseguono per ulteriori 6 mesi successivi alla fine della detenzione nel caso di assunzione da parte delle cooperative sociali.

<b>SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE</b> (Fonti normative: D.Lgs. n.151/01, art.4; L. n.92/12, art.4, co.12-15)	
<b>Lavoratori</b>	Tutti i lavoratori.
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro nonché le aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al capo XI del D.Lgs. n.151/01 (lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale e pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) con organico inferiore a 20 dipendenti. Nel caso di sostituzione con lavoratori somministrati si deve fare riferimento all'organico dell'azienda utilizzatrice.
<b>Contratto</b>	Contratto a tempo determinato (anche <i>part-time</i> ) ovvero utilizzo mediante contratto di somministrazione. L'assunzione può avvenire con un anticipo fino a un mese prima dell'astensione obbligatoria (salvo diversa previsione contrattuale).
<b>Incentivo</b>	Benefici contributivi: riduzione dell'aliquota contributiva pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento. Per la sostituzione di lavoratrice autonoma le agevolazioni valgono per un massimo di 12 mesi. La riduzione si applica sui contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione della quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. Se la sostituzione avviene con contratto di somministrazione di lavoro, l'impresa utilizzatrice recupera il beneficio dalla società di somministrazione. Lo sgravio trova applicazione anche nei casi in cui vengano assunti due o più lavoratori purché la somma dell'orario non sia superiore a quello del lavoratore sostituito.



	La riduzione è ammessa anche in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con lavoratore <i>part-time</i> . È inoltre ammessa in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori <i>part-time</i> , purché la somma dell'orario di lavoro non superi l'orario del lavoratore sostituito. Non è ammessa, neanche parzialmente, in caso di sostituzione di un lavoratore <i>part-time</i> con un lavoratore a tempo pieno.
--	---

#### DISOCCUPATI CON ETÀ PARI O SUPERIORE A 50 ANNI

(Fonti normative: Legge n.92/12, art.4, co.8-11)

<b>Lavoratori</b>	Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi.
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro.
<b>Contratto</b>	L'assunzione può avvenire sia con contratto a termine che a tempo indeterminato. In caso di assunzione a termine, la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi; qualora il contratto sia trasformato a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga per altri 6 mesi (18 mesi complessivi). La durata dell'agevolazione è di 18 mesi nel caso in cui l'assunzione avvenga direttamente a tempo indeterminato.
<b>Beneficio</b>	Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, resta ferma la quota a carico dei dipendenti che è dovuta come per la generalità dei lavoratori. L'agevolazione spetta anche nel caso in cui l'utilizzo del lavoratore avvenga mediante un contratto di somministrazione.

#### DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO

(Fonti normative: L. n.92/12, art.4, co.8-11)

<b>Lavoratori</b>	Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art.2, punto 18), lett.e), del regolamento CE n.800/08, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. La medesima agevolazione è prevista per le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Il Ministero del lavoro, con decreto del 20 marzo 2013 non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale, ha stabilito 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 al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.
<b>Datori di lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro.

<b>Contratto</b>	<p>L'assunzione può avvenire sia con contratto a termine che a tempo indeterminato.</p> <p>In caso di assunzione a termine, la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi, qualora il contratto sia trasformato a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga per altri 6 mesi (18 mesi complessivi). La durata dell'agevolazione è di 18 mesi nel caso in cui l'assunzione avvenga direttamente a tempo indeterminato.</p>
<b>Beneficio</b>	<p>Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, resta ferma la quota a carico dei dipendenti che è dovuta come per la generalità dei lavoratori. L'agevolazione spetta anche nel caso in cui l'utilizzo del lavoratore avvenga mediante un contratto di somministrazione.</p>

### Condizioni

Le agevolazioni spettano nel rispetto del Regolamento (CE) n.800/08 della Commissione, del 6 agosto 2008, il quale subordina al rispetto di determinate condizioni per il riconoscimento di benefici di importo superiore al 25%. Per quanto riguarda gli sgravi di importo superiore al 25%, il Regolamento prevede l'immediata operatività degli sgravi esclusivamente per l'assunzione di lavoratori svantaggiati per i quali lo sgravio non sia superiore al 50% del costo salariale annuo, elevato al 60% per i disabili.

Mentre stabilisce che, ferma restando la soglia massima, l'agevolazione superiore al 25% può essere concessa:

- quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato;
- quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti, purché i posti occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro (trasformazione da tempo pieno a *part-time*) o di licenziamento per giusta causa e non per riduzione del personale.

In entrambi i casi deve essere garantita la stabilità di impiego per almeno 12 mesi. Questo comporta che i contratti di durata inferiore a 12 mesi, benché legittimi, non possono fruire dello sconto superiore al 25%.

Nel rispetto delle condizioni precedenti e di quelle previste dal D.Lgs. n.276/03, il Ministero del Lavoro, con circolare n.31/04, ha chiarito che i benefici possono essere riconosciuti per l'assunzione delle seguenti categorie svantaggiate:

- ▶ lavoratori extracomunitari;
- ▶ disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non hanno seguito corsi di formazione;
- ▶ soggetti che vivono soli con uno o più figli a carico;
- ▶ soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- ▶ soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- ▶ disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti in caso di persone con meno di 25 anni di età;
- ▶ qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 (per l'Italia corrisponde al territorio di ciascuna regione) nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
- ▶ lavoratori disabili.