

Il Sole

24 ORE

Gli aiuti per il lavoro

La dote di incentivi per le risorse umane

Dallo sconto Irap al taglio del cuneo: i bonus anti-crisi

Nelle manovre un ventaglio di misure per favorire il rilancio dell'occupazione

Alessandro Mastromatteo
Benedetto Santacroce

■ Riduzione del cuneo fiscale e deducibilità integrale ai fini delle imposte dirette dell'Irap relativa al costo del personale: tra le misure a sostegno dell'economia contenute nel decreto legge 201/2011, le disposizioni dell'articolo 2 garantiscono una riduzione del carico fiscale sul costo del lavoro.

Dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2012, l'intero ammontare dell'Irap relativo alle spese per il personale dipendente e assimilato sarà infatti deducibile dal reddito di impresa e di lavoro autonomo. Sono state inoltre incrementati gli importi a titolo di deduzione forfettaria dalla base imponibile Irap riconosciuti ai contribuenti per ogni lavoratrice, nonché per i lavoratori con meno di 35 anni, impiegati a tempo indeterminato nel periodo di imposta.

Deducibilità integrale

Il comma 1 dell'articolo 2 riconosce la deduzione dal reddito imponibile ai fini Irpef e Ires dell'Irap pagata relativamente alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato, al netto delle deduzioni spettanti in base all'articolo 11 del decreto legislativo 446/97. La misura sostituisce, abrogandola per la parte relativa alle spese del personale, quella dettata dall'articolo 6 del decreto legge 185/2008 con cui, in deroga al generale principio di indeducibilità dell'Irap dalle imposte statali, era stata introdotta ai fini delle imposte sui reddi-

ti la parziale deducibilità, il 10%, dell'imposta regionale riferibile alla quota imponibile degli interessi passivi e oneri assimilati, al netto degli interessi attivi e proventi assimilati, unitamente alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato.

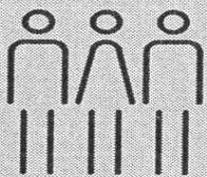
Dal 2012, invece, con riguardo al costo del lavoro, la quota Irap deducibile ai fini delle imposte dirette non è più determinata in modo forfettario ma è calcolata in maniera analitica. Resta in ogni caso ferma la deducibilità forfettaria dell'imposta regionale versata con riguardo alle spese per interessi passivi eventualmente sostenute.

Sino al modello Unico 2012, redditi 2011, la deduzione spetterà in misura forfettaria solamente se il contribuente ha sostenuto sia costi del personale che interessi passivi. Invece, dal modello Unico 2013 si potrà dedurre l'Irap versata a titolo di saldo 2011 e di acconto 2012 per spese del personale calcolandola in maniera analitica e il 10% dell'imposta stessa se sono stati sostenuti oneri finanziari. Per effetto del richiamo all'articolo 99 del Tuir, l'Irap rilevante per il calcolo della deduzione è quella versata nel periodo di imposta di riferimento a titolo di saldo del periodo di imposta precedente e di acconto di quello successivo. Per l'acconto si applica il principio di cassa "temperato": si deve cioè tenere conto dell'imposta effettivamente dovuta per il medesimo periodo di imposta. L'Irap versata in acconto risulta deducibile solo se e nei limiti in

cui rifletta l'imposta effettivamente dovuta per il periodo di imposta di riferimento. Come precisato dalle Entrate con la circolare 16/2009, la quota di acconto versata in eccesso rispetto all'Irap dovuta, quale risulta dalla liquidazione definitiva del debito di periodo, non può essere infatti computata nel calcolo della deduzione, in quanto - non risultando definitivamente dovuta - costituisce credito dell'esercizio. Destinatari dell'agevolazione sono tutti i soggetti passivi che determinano la base imponibile secondo i criteri ordinari.

Cuneo fiscale

Per ogni lavoratrice e per i lavoratori di età inferiore ai 35 anni impiegati a tempo indeterminato nel periodo di imposta, l'articolo 2, comma 2 del decreto legge 201 incrementa a 10.600 euro l'importo forfettario di base, pari a 4.600 euro, ammesso in deduzione per il calcolo della base imponibile Irap riconosciuto per ogni lavoratore dipendente. Nel rispetto dei limiti di minimis, per i dipendenti a tempo indeterminato impiegati nelle Regioni del Sud, l'importo della deduzione forfettaria viene incrementato a 15.200 euro per lavoratrici e lavoratori con meno di 35 anni. Per beneficiare degli incrementi non è necessario che i dipendenti siano nuovi assunti. Con riguardo ai giovani, in attesa di indicazioni ministeriali, la deduzione dovrebbe essere ragguagliata ai giorni in caso di compimento dei 35 anni nel corso del periodo di imposta.



Deducibilità da Irpef e Ires

Viene prevista la deduzione integrale analitica da Irpef e Ires, al netto delle deduzioni, dell'Irap versata per spese lavoro dipendente e assimilato

01 Chi è interessato

Tutti i soggetti passivi che determinano la base imponibile secondo i criteri ordinari (articolo 11, Dlgs 446/97). Si tratta di società di capitali; enti commerciali; società di persone; imprese individuali; banche, enti e società finanziarie; imprese di assicurazione; persone fisiche, società semplici ed equiparate esercenti arti e professioni. Con riferimento all'esercizio di attività commerciali: enti pubblici e privati, diversi dalle società, residenti nel territorio dello Stato, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali

02 Il costo deducibile

Le spese per il personale dipendente e assimilato al netto di: contributi assicurativi (ad esempio Inail); contributi Inps dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato; apprendisti, disabili, personale addetto alla ricerca; deduzione forfettaria per lavoratori a tempo indeterminato; indennità di trasferta per il settore autotrasporto; deduzione forfettaria per importi decrescenti rispetto la base imponibile; deduzione di 1.850 euro per ogni dipendente riconosciuta ai contribuenti con valore della produzione non superiore a 400mila euro

03 La decorrenza

- Dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, quindi in Unico 2013 (dal 2012, per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno solare). Deduzione totale per quanto riguarda il costo del lavoro e deduzione al 10% per gli interessi passivi;
- sino a modello Unico 2012, deduzione con "vecchie" modalità (10% costo del personale e 10% interessi passivi)



Il cuneo fiscale

Deduzione forfettaria per i lavoratori a tempo indeterminato elevata a 10.600 euro per gli assunti a tempo indeterminato (donne o giovani con meno di 35 anni); deduzione a 15.200 euro per gli assunti a tempo indeterminato in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (donne o giovani con meno di 35 anni, nel rispetto regola del «de minimis»)

01 La decorrenza

- Dal periodo d'imposta 2012: quindi in Unico 2013;
- sino a modello Unico 2012, vecchi limiti di deduzione

02 Chi è interessato

Tutti i soggetti passivi Irap ex articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 446/97

03 I soggetti esclusi

Per la deduzione di 10.600 euro: imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento; amministrazioni pubbliche (articolo 1, comma 2, Dlgs 165/2001); amministrazioni della Camera dei deputati, del Senato della Repubblica, della Corte costituzionale, della Presidenza della Repubblica e degli organi

legislativi delle regioni a statuto speciale.

Per la deduzione aree svantaggiate di 15.200 euro: banche e altri enti finanziari; imprese di assicurazione; imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti; amministrazioni pubbliche (Dlgs 165/2001); Camera, Senato, Corte costituzionale, Presidenza della Repubblica e organi legislativi delle regioni a statuto speciale

Un passo avanti ancora insufficiente

di **Benedetto Santacroce**

La nuova misura di deduzione dell'Irap da Ires e Irpef in relazione al costo del lavoro costituisce una nuova tappa di avvicinamento verso il traguardo della cancellazione del principio di indeducibilità, previsto dall'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 446/97. Certamente la possibilità di dedurre integralmente, in sede di determinazione del reddito d'impresa o di lavoro autonomo, l'Irap dovuta in relazione alle spese analiticamente sostenute per il personale è una misura da salutare con favore, in quanto determina per i contribuenti un'effettiva riduzione del carico fiscale.

Tuttavia la soluzione adottata dal legislatore non sembra risolvere in modo definitivo le problematiche di incostituzionalità che hanno accompagnato la disposizione. In effetti, proprio il principio di indeducibilità dell'Irap dalle imposte sui redditi dovrà essere sottoposto nei prossimi mesi al vaglio della Consulta. Il quadro normativo, infatti, prevede che l'Irap sia per principio indeducibile dalle imposte sui redditi e che per deroga diventi deducibile, per il 2011, nella misura del 10%; dal 2012, nella misura integrale per i costi del lavoro analiticamente determinati e per un ulteriore 10% relativamente agli interessi passivi.

Tuttavia, come sottolineato dalle Commissioni tributarie che hanno sollevato questione di incostituzionalità, l'indeducibilità dell'Irap contrasta ancora con i principi di uguaglianza e capacità contributiva, in quanto gli interessi passivi costituiscono componenti negativi rilevanti e insopprimibili nella determinazione del reddito. Pertanto, l'esistenza su tali componenti di una deducibilità limitata sembra ancora in contrasto con i principi costituzionali e la norma pur se attenua il contrasto sicuramente non lo risolve.

«Credito» al Sud in stand by

Previsto dal Dl sviluppo, manca ancora il decreto ministeriale

Amedeo Sacrestano

■ Anche la legge di stabilità per il 2012 (183/2011) ha tentato di accelerare la piena attuazione del nuovo credito d'imposta per le assunzioni nel Mezzogiorno. Sinora, però, i risultati ancora non si sono visti e, così, l'incentivo varato col decreto sviluppo (decreto legge 70/11 del maggio 2011, articolo 2) è ancora fermo al palo e, con esso le aspettative (a volte, vere e proprie "invocazioni") di aspiranti lavoratori di questa parte d'Italia.

Il Dl 70 aveva reintrodotta uno strumento ampiamente utilizzato al Sud negli ultimi dieci anni per dare impulso alle nuove assunzioni di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Con la legge 183 il bonus diventa più ricco: chi assume un nuovo lavoratore ha diritto, per ognuno di essi, a un credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 (o 24) mesi successivi all'assunzione. Un soggetto con un costo salariale anche minimo (ad esempio

18mila euro l'anno) ha diritto a un incentivo di 9mila euro (a fronte dei poco meno di 7.500 ammessi dall'incentivo più consistente a oggi mai conosciuto, quello dell'articolo 7 della legge 388/2000 che, però, durava 36 mesi).

La norma, entrata in vigore la scorsa primavera, non produce an-

IL PERCORSO

Il provvedimento dovrà definire il contributo delle Regioni al cofinanziamento con la Ue degli incentivi già fissati

cora effetti. L'incentivo intendeva utilizzare i fondi Ue (Fse e Fesr) destinati al Mezzogiorno con la programmazione 2007/2013. Ad oggi queste risorse sono state impiegate con percentuali irrisorie. Se non venissero utilizzate in tempo, l'Italia correrebbe il rischio di dover re-

stituire in blocco quanto speso (decine di miliardi di euro). Per impiegare questi fondi occorre non solo programmarne e gestirne la spesa coerentemente con le regole Ue, ma anche trovare i fondi per garantire il previsto cofinanziamento (50% che, grazie a mediazioni degli scorsi mesi, dovrebbe essere stato ridotto al 25%).

Il ministro dell'Economia non ha ancora emanato il decreto (previsto dal comma 8 dell'articolo 2 del Dl 70) «per dare il via alla spesa». Questo provvedimento serviva solo per concertare con le regioni «i limiti di finanziamento garantiti da ciascuna di esse» all'intervento. Il meccanismo d'aiuto, infatti, non doveva (e non deve) essere preventivamente autorizzato da Bruxelles, dato che la norma stessa subordinava l'attuazione ai dettami stabiliti dal Regolamento (CE) 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, che dichiara (automaticamente) alcune categorie di aiuti compatibili con il mer-

cato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE.

Per come è scritta la norma del Dl 70 sembrerebbe che la Commissione Ue debba dare solo un generico assenso all'utilizzo dei fondi Ue sul credito d'imposta. L'autorizzazione appare più "politica" che "tecnica". Il sistema è in grado di produrre vantaggi per tutti: i datori di lavoro che ottengono un beneficio; i lavoratori che vengono assunti; l'Italia che non perde (o perde meno) fondi comunitari. L'aiuto spetta a tutti i datori di lavoro (quindi anche persone fisiche che assumono una badante o una colf) che, nei dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto, aumentano il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia. Come caratteristica soggettiva, i nuovi assunti devono appartenere alla categoria dei «lavoratori svantaggiati» - per come individuati dal regolamento Ue 800/08 - ovvero soggetti (in alternativa) privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, che abbiano superato i 50 anni di età, che vivano soli con una o più persone a carico, occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna, membri di una minoranza nazionale. Se l'aumento del numero dei lavoratori riguarda soggetti definiti dalla Commissione Europea «molto svantaggiati», il bonus è attribuito per i 24 mesi e non solo per i 12 successivi all'assunzione. Appartengono a quest'ultima categoria i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

L'incentivo è erogato come credito d'imposta, da indicare in Unico. È utilizzabile esclusivamente in compensazione (articolo 17 del Dlgs 241/97 e successive modificazioni) entro tre anni dalla data di assunzione.

Tipologie, punti di forza e debolezza

| Modalità d'impiego | Punti di forza |
|---|--|
| | SGRAVI CONTRIBUTIVI |
| Devono essere certamente indicati nella dichiarazione dei redditi o, comunque, in dichiarazioni inviate ai soggetti gestori delle forme di previdenza obbligatoria. Riducono l'importo dei contributi previdenziali da versare a carico del datore di lavoro. Di norma non concorrono alla formazione del reddito fiscale e del valore della produzione ai fini Irap in quanto insussistenze attive | Sono di immediata applicazione e utilizzo e comportano un minore esborso finanziario sui contributi da versare |
| | CREDITI D'IMPOSTA |
| Vanno indicati nella dichiarazione dei redditi. Sono utilizzabili in compensazione di tributi e contributi che si pagano con F24 (articolo 17 del Dlgs 241/97). Di norma non concorrono alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini Irap e non rilevano ai fini del rapporto (articoli 61 e 109, comma 5, del Tuir) | Sono di utilizzo semplice ed immediato. Quando non hanno limiti alla compensazione, possono essere utilizzati per imposte (dirette, indirette e locali), Iva, contributi di vario genere |
| | AIUTI IN DENARO |
| Si tratta di contributi in denaro che gli enti pubblici possono accordare (e versare) a chi aumenta il numero di lavoratori "in forza". A volte, il contributo in denaro viene "indirettamente" versato come "bonus fiscale" o "voucher" da spendere (esclusivamente) per pagare tributi e contributi | Quando sono versamenti cash rappresentano una vera e propria "manna dal cielo" per il datore di lavoro, atteso che il denaro è per definizione lo strumento che consente l'utilizzo più flessibile in capo al beneficiario |
| | FORMAZIONE DEL PERSONALE |
| Si tratta della messa a disposizione gratuita di attività di formazione per nuovi assunti. In buona sostanza, è una riduzione indiretta dei costi che (a volte obbligatoriamente) i datori di lavoro devono sostenere per erogare differenti attività formative ai loro dipendenti | Di scarsa utilità immediata per la generalità dei datori di lavoro, conservano appeal solo in determinate circostanze |

Punti di debolezza

Sono utilizzabili solo in ambito previdenziale e, dunque, la loro flessibilità d'impiego è scarsa. Come i crediti d'imposta, riducono le uscite ma non consegnano mezzi finanziari "freschi" all'azienda

I meccanismi di assegnazione sono complessi e non sempre affidabili (le procedure del cd "click day" hanno creato, negli anni, non poche polemiche). In fase di controllo (quasi sempre successivo) sulla corretta attribuzione e fruizione si registrano sempre molte revoche (in qualche caso con percentuali superiori al 50%)

Per i soggetti erogatori sono difficili da gestire e le frodi in tale ambito sono sempre molto elevate. Per il fruitore non esistono punti di debolezza

Sono facili da gestire per i soggetti erogatori ma di scarsa utilità per i fruitori

Regioni in campo per creare posti

■ Sono diversi (e di differente natura) gli strumenti d'incentivazione che le regioni italiane mettono a disposizione dei datori di lavoro per aumentare i livelli d'occupazione. Si tratta di crediti d'imposta, sgravi contributivi, contributi in denaro, o forme articolate e particolarmente innovative di sostegno a chi «crea nuova occupazione». Orientarsi nell'intricato labirinto di tutte le possibili opportunità da sfruttare «a livello locale» è complesso. Ciò, perché, normalmente gli aiuti regionali non vengono concessi con «misure a regime» (ovvero con strumenti sempre operativi) ma attraverso bandi periodici che (quando operativi e dotati di risorse) a loro volta hanno meccanismi di funzionamento potenzialmente differenti tra loro.

Alcune provvidenze possono essere anche assegnate automaticamente, con bandi per procedure «a valutazione» o «a sportello». Nel primo caso, ogni istanza viene preventivamente vagliata e soddisfatta se dotata di tutti i requisiti e se, in una graduatoria di merito, si posiziona in un posto utile per l'assegnazione dei fondi disponibili. Nella seconda, invece, non ci sono graduatorie di merito, ma le domande vengono soddisfatte (se presentate dagli aventi diritto) sino a esaurimento delle risorse.

Fornire una elencazione delle misure disponibili è sempre riduttivo. Vanno controllati i siti delle singole regioni per individuare i

bandi aperti. Fanno da fonte anche sportelli informativi, enti e istituzioni territoriali.

Province e comuni (o camere di commercio) possono mettere a disposizione aiuti all'occupazione. Per questo tipo di incentivi, non erogati direttamente dallo stato, occorre tenere presente che non necessariamente hanno rilevanza fiscale: un incentivo è un elemento positivo di reddito (anche sotto forma di minor costo), pertanto concorre positivamente alla determinazione dell'imponibile.

Questo problema si pone certamente per gli incentivi in denaro che, anche se erogati sotto forma di crediti d'imposta, da un punto di vista funzionale devono considerarsi denari pagati da un ente terzo all'erario al posto del contribuente (beneficiario dell'incentivo). Dovrebbe rilevare anche per gli aiuti indiretti, ma il problema non sempre è stato affrontato nei dovuti modi.

Tra i bandi regionali attualmente aperti, che sostengono l'occupazione, si segnalano quello della Campania che prevede contributi a favore dei datori di lavori che assumono lavoratori in Cig, quello del Friuli Venezia Giulia che ha attivato gli incentivi di cui alla legge regionale 18/05, quello del Piemonte per gli aiuti a favore delle assunzioni a tempo indeterminato (legge regionale 34/2008). In Puglia, infine, è possibile presentare domanda per gli incentivi legati al recente Piano per il lavoro.

A. Sac.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il bonus

Il bonus ricerca è diretto a tutte le imprese, indipendentemente da forma giuridica, dimensioni, settore economico, regime contabile adottato. Sono agevolabili anche gli enti non commerciali e le stabili organizzazioni di imprese non residenti. Nessun limite è previsto relativamente alla data di inizio attività. Il credito d'imposta è subordinato a ricerche commissionate a «Università ed enti pubblici di ricerca», che operano anche consorziati. I progetti finanziabili possono consistere in diverse attività agevolabili, purché rientranti nella definizione di «ricerca fondamentale», «ricerca industriale» e «sviluppo sperimentale».

L'aiuto consiste nel 90% della differenza tra gli investimenti in ricerca commissionata a università e altri enti o strutture finanziabili, effettuati nel periodo di imposta agevolato e la media aritmetica degli stessi investimenti in ricerca effettuati nei tre periodi di riferimento. Il bonus si applica dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2010 e fino alla chiusura del periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2012. La fruizione avviene in modo automatico, in compensazione. Il bonus va indicato nella dichiarazione dei redditi (quadro RU) relativa al periodo di imposta nel corso del quale è maturato e in quella relativa al periodo di imposta in cui lo stesso viene utilizzato in compensazione. La fruizione potrà avvenire in tre quote annuali di pari importo a partire da ciascuno degli anni 2011 e 2012. Non opera un limite annuale di utilizzo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Contributi alleggeriti per i giovani apprendisti

Più vantaggi per le piccole imprese fino a nove addetti

Giampiero Falasca

Il 2011 sarà ricordato come l'anno della riforma dei contratti formativi: l'apprendistato e i tirocini (o gli stage, per usare il nome con cui sono diffusi nella prassi applicativa). Questi contratti sono molto importanti per il mercato del lavoro, in quanto mirano a favorire l'inserimento dei giovani mediante il riconoscimento di specifici incentivi. Per quanto riguarda l'apprendistato, recentemente riformato dal Testo Unico (Dlgs 167/2001), l'incentivo principale è di carattere contributivo.

Il primo intervento

I datori di lavoro che assumono apprendisti pagano una contribuzione molto inferiore rispetto a quella ordinaria. In particolare, pagano il 10 per cento, se hanno più di 9 dipendenti, e addirittura non pagano nulla se hanno un numero dipendenti che non supera le 9 unità. Questo regime per le piccole imprese ha tuttavia una durata transitoria, fino al 2016; da tale data, se non sarà decisa una proroga, per le imprese fino a 9 dipendenti la contribuzione non sarà più pari a zero, ma seguirà una regola che prevede la crescita progressiva con il passare degli anni: 1,5% il primo anno, 3% il secondo, 10% il terzo anno.

La legge prevede anche, per tutti, la proroga di un anno degli incentivi contributivi, se il datore di lavoro alla fine del periodo di apprendistato conferma in servizio il dipendente, rinunciando alla facoltà di dare disdetta al rapporto.

La legge riconosce questi sgravi a condizione che il datore di lavoro eroghi la formazio-

ne all'apprendista. Questa formazione si svolge secondo le regole definite dalle Regioni o dai contratti collettivi, a seconda della tipologia di apprendistato utilizzata. Per i minori che sono usciti dai canali scolastici, e fino all'età di 25 anni, è possibile stipulare il contratto di «apprendistato per la qualifica professionale», seguendo - in alternanza al lavoro - le attività formative definite dalle Regioni. Per i giovani che si trovano nella fascia di età compresa tra i 18 e i 29, è possibile stipulare il contratto di «apprendistato professionalizzante», e l'attività formativa si può svolgere all'interno dell'azienda, secondo le regole decise dal contratto collettivo. Infine, per i giovani che devono conseguire un titolo di studio secondario, che stanno svolgendo gli studi universitari, un master, un dottorato di ricerca, ma anche un periodo di pratica presso gli studi professionali, può stipularsi il contratto di «alta formazione e ricerca», la cui disciplina è fissata dalle Regioni.

L'apprendistato prevede anche incentivi che non sono economici ma normativi: la possibilità di recedere liberamente alla fine del periodo formativo, la possibilità di sotto-inquadrate l'apprendista di due livelli, la facoltà di applicare una retribuzione ridotta rispetto ai lavoratori qualificati.

La seconda riforma

La seconda riforma dei contratti formativi, quella sui tirocini, è stata approvata con la manovra economica di agosto (Dl 138/2011). Il rapporto di tirocinio non è un vero contratto di lavoro, ma serve a far co-

IL QUADRO

L'agevolazione

La legge di stabilità, la n. 183/2011, prevede che dal 1° gennaio 2012 l'assunzione degli apprendisti nelle aziende che occupano sino a nove addetti fruisca di uno sgravio del 100% dei contributi. Sono previsti dei requisiti: il datore di lavoro deve essere in regola con il Durc, il documento unico di regolarità contributiva, e deve rispettare i contratti. Nelle realtà produttive maggiori la contribuzione resta fissata al 10 per cento

Decorrenza e durata

Lo sgravio del 100% dei contributi si applica ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 e sino al 31 dicembre 2016. A prescindere dalla durata del contratto il beneficio è riconosciuto solo per un massimo di tre anni. Per i periodi successivi il datore di lavoro pagherà il 10 per cento. In ogni caso per il lavoratore il contributo resta il 5,84 per cento

Lavoratori in mobilità

I datori di lavoro, anche con organico limitato, che effettueranno assunzioni con contratto di apprendistato di lavoratori in mobilità, devono versare il 10% (al massimo per 18 mesi). L'agevolazione dello sgravio al 100% non si applica infatti a questi lavoratori, per i quali il Testo unico richiama il regime contributivo della legge 223/1991

noscere un contesto lavorativo a un giovane. L'incentivo che si accompagna a questo contratto è quindi indiretto, e consiste proprio nella possibilità di inserire una persona in un contesto lavorativo senza attivare subito un contratto di lavoro subordinato.

Per prevenire abusi e utilizzi scorretti dei tirocini, l'articolo 11 della manovra economica di ferragosto ha stabilito che i tirocini "non curriculari" (quelli cioè svincolati da percorsi formali di istruzione) non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese. Con la stessa norma, è stato introdotto un limite invalicabile circa il momento di stipula del contratto: i tirocini non curriculari possono essere sottoscritti con neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Dopo l'approvazione di questa disciplina, le imprese che facevano un uso corretto del tirocinio hanno lamentato l'eccessiva rigidità dei nuovi vincoli. Il ministero del Lavoro ha provato a rispondere a tali lamentele, emanando la circolare 24/2011, con la quale è stato affermato che i vincoli introdotti dalla manovra d'estate non riguardano quei rapporti che la circolare definisce «tirocini di reinserimento o inserimento al lavoro». Questa definizione costituisce una novità assoluta, perché prima dell'emanazione della circolare questa tipologia di tirocinio non aveva una disciplina autonoma, e quindi anche dopo la nota ministeriale i problemi interpretativi sono rimasti aperti.

Premi per l'efficienza estesi ai contratti di prossimità

Antonio Cannioto
Giuseppe Maccarone

■ Anche per il 2012 "vivono" i bonus produttività corrisposti in base alla contrattazione di secondo livello. Si registra un'apertura verso i nuovi contratti di prossimità e si ampliano i soggetti che possono stipulare gli accordi aziendali o territoriali. L'articolo 26 del Dl 98/2011 prevede che possono fruire di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali (siglati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Per la regolamentazione, la legge rimanda a un ulteriore provvedimento.

La legge di stabilità del 2012 (183/2011), con l'articolo 33, comma 14, richiama la norma utilizzata in precedenza (articolo 1, commi 67 e 68, della legge 247/2007) per disciplinare il bonus: anche per il 2012, dunque si seguirà la stessa procedura prevista per gli anni precedenti. Identico anche lo stanziamento di 650 milioni di euro.

Sul piano normativo va segnalata l'apertura introdotta dal comma 6, dell'articolo 22, della legge 183/2011: allo

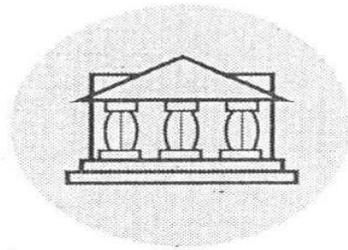
IN SINTESI

- Sono agevolate le somme finalizzate a incentivare la produttività, la competitività e l'efficienza organizzativa aziendale
- Lo sgravio contributivo a favore del datore di lavoro è pari al massimo a 25 punti percentuali dell'aliquota contributiva. Non tutti gli importi pagati ai lavoratori possono essere agevolati: per il 2010 (sgravio in distribuzione) il limite è pari al 2,25% della retribuzione percepita da lavoratore nello stesso anno (somma incentivante compresa)
- Il lavoratore non paga contributi e riceve comunque l'accredito ai fini pensionistici
- Se i fondi per il 2010 (650 milioni di euro) non saranno insufficienti l'Inps ridurrà la percentuale in misura proporzionale rispetto all'eccedenza del tetto di spesa per distribuire il beneficio a tutte le aziende che ne hanno fatto regolare domanda
- Per fruire dell'incentivo il datore di lavoro deve essere in regola con le norme in materia contributiva e contrattuale

sgravio concorrono anche le somme incentivanti previste dai contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'articolo 8, del Dl 138/2011 (legge 148/2011). La norma prevede che il beneficio possa essere riconosciuto anche agli importi erogati in base alla previsione dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda in base alla normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti: nei soggetti che stipulano gli accordi entra ora anche il livello territoriale nonché le Rsa e le Rsu.

La fruizione dello sgravio avviene sistematicamente con ritardo, in genere determinato dal dilatarsi dei tempi di emanazione del regolamento di attuazione. Si pensi infatti

che, solo pochi giorni fa, è stato pubblicato in Gazzetta il Dm che rende operativo lo sgravio per l'anno 2010 (si veda «Il Sole 24 Ore» del 29 dicembre scorso) e per il quale si è in attesa della circolare Inps sulla procedura di accesso all'incentivo. La misura dello sgravio è una riduzione della contribuzione datoriale pari, al massimo, a 25 punti dell'aliquota contributiva; per il lavoratore, invece, il risparmio corrisponde all'intera quota a suo carico, oltre alla copertura pensionistica. Anche se la legge prevede un limite massimo del 5% della retribuzione percepita dal lavoratore come tetto su cui lo sgravio può trovare applicazione, in realtà per il 2010 - come già per il 2009 - l'incentivo opererà su una percentuale inferiore, individuata nel 2,25% (somma incentivante compresa).



La detassazione

Insieme all'incentivo contributivo, è previsto anche per il 2012 un sostegno fiscale in favore delle somme incentivanti corrisposte in relazione ad accordi di secondo livello aziendali o territoriali. L'articolo 33, comma 12 della legge di stabilità 2012 ne prevede, infatti, la proroga nel limite della dotazione di 835 milioni per l'anno in corso. L'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva (cosiddetta detassazione) nonché il limite massimo di reddito annuo oltre il quale non è possibile fruire dell'agevolazione, saranno stabiliti con decreto del presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze. Ricordiamo che, con riferimento al 2011, il limite massimo detassabile è stato di 6.000 euro mentre il limite di retribuzione è stato stabilito in 40.000 euro (riferito al 2010), con esclusione dei redditi a tassazione separata e di quelli diversi dal lavoro dipendente. Va ricordato che, pur in presenza dell'incentivo fiscale, il lavoratore potrebbe optare per il regime di tassazione ordinaria (circolare Agenzia delle Entrate 3E/11). Inoltre, pur in vigore del principio della libertà delle forme, l'Agenzia delle Entrate e il ministero del Lavoro hanno precisato che, ai fini della prova dell'esistenza del contratto e - soprattutto - per evitare il possibile contenzioso, sia necessaria la formalizzazione dell'accordo per iscritto.