

Formez

per il Programma di **EMPOWERMENT**
delle Amministrazioni Pubbliche del Mezzogiorno



Progetto

“dall'iter alle reti:
Implementazione Sportello Unico”



**Modalità di accesso agli
strumenti di agevolazione
contributiva e fiscale a
favore dell'occupazione**

aprile 2006

a cura di
Angelo Negri



Dipartimento per le Politiche di Sviluppo
Ministero dell'Economia e delle Finanze



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Pubblica Amministrazione

Indice

Agevolazioni legate al contratto	3
Contratto di apprendistato	3
Contratto di reinserimento	3
Cooperative sociali	4
Lavoratori disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo	4
Lavoratori collocati in CIGS da almeno 3 mesi	5
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	6
Ricollocazione incentivata dei dirigenti	7
Contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità	7
Agevolazioni fiscali per le nuove assunzioni	8
IRAP	8
Ambito soggettivo di applicazione	9
Requisiti per l'attribuzione della deduzione	9
Determinazione della deduzione spettante	10
Determinazione delle medie	10
Mantenimento del livello occupazionale raggiunto	11
Decorrenza	11
Crediti d'imposta per nuove assunzioni dal 2006	11

Il Programma di Empowerment delle Amministrazioni Pubbliche del Mezzogiorno, finanziato con fondi della Delibera CIPE 36 del 2002, è a titolarità del Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri - ed ha l'obiettivo di potenziare le capacità della Pubblica Amministrazione nella programmazione e gestione delle politiche di sviluppo.

Agevolazioni legate al contratto

Contratto di apprendistato

Per quanto riguarda le agevolazioni legate al contratto di apprendistato, gli incentivi economici consistono in sostanziosi sgravi contributivi, che arrivano fino allo sgravio pressoché totale per le imprese artigiane.

Dal 1° gennaio 2004 i contributi a carico del datore di lavoro risultano così stabiliti, in misura fissa:

- Imprese artigiane: euro 0,02 per settimana;
- datori di lavoro non artigiani: euro 2,88 settimanali per i soggetti INAIL; euro 2,79 settimanali per i non soggetti INAIL.

Per entrambe le categorie di datori di lavoro tale sgravio contributivo è mantenuto per i 12 mesi successivi alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Il contributo settimanale a carico dei datori di lavoro è dovuto per ogni settimana nella quale l'apprendista ha percepito retribuzione, anche se limitata ad una sola giornata o al solo compenso per festività infrasettimanale.

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista dovuta al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD) è pari al 5,54% della retribuzione imponibile, per settori diversi da quello agricolo.

Sul piano normativo (con palesi riflessi economici), l'apprendistato è incentivato anche con la possibilità di "sottoinquadramento", oltre alla non computabilità in organico, salvo deroghe legali o contrattuali collettive.

Contratto di reinserimento

È un particolare tipo di contratto regolamentato dall'art. 20 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 allo scopo di favorire la ricollocazione sul mercato del lavoro di disoccupati che fruiscano da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione.

Il contratto di reinserimento può essere stipulato da tutti i datori di lavoro, di qualunque settore, a condizione che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano lavoratori sospesi in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, a meno che l'assunzione non avvenga per professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni o riduzioni di personale.

Si tratta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con possibilità di svolgimento sia a tempo pieno che parziale.

I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ai datori di lavoro che assumono con contratto di reinserimento è riconosciuta una riduzione nella misura del 75% sui contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il lavoratore assunto, per un periodo di tempo variabile in relazione al periodo di disoccupazione del lavoratore così definito:

- per i primi 12 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a 2 anni;
- per i primi 24 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 2 anni e inferiore a 3 anni;
- per i primi 36 mesi, nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a 3 anni.

In alternativa a quanto sopra, è data facoltà al datore di lavoro di optare per una riduzione del 37,5% (ossia la metà del 75% previsto in via ordinaria) dei contributi a proprio carico, per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e comunque non superiore a 72 mesi.

Cooperative sociali

Le cooperative sociali, in quanto datori di lavoro, nei confronti dei dipendenti non soci o dei soci, per i quali è stato instaurato un rapporto di lavoro subordinato, sono soggette, come tutti gli altri datori di lavoro, agli obblighi contributivo nei confronti degli istituti che gestiscono le forme assicurative-previdenziali: INPS e INAIL.

Il legislatore prevede benefici di natura contributiva alle cooperative sociali: alcuni sotto forma di riduzione di alcune aliquote contributive o addirittura di esenzione completa dell'onere contributivo, altri sotto forma di riduzioni dei contributi attraverso l'autorizzazione ad adottare retribuzioni convenzionali con periodi medi di occupazione.

Vi è, comunque, la tendenza ad eliminare tali forme di agevolazioni contributive nell'arco di pochi anni; infatti ogni cooperativa è tenuta a versare all'INPS una aliquota dello 0,50% in più ogni biennio, fino a raggiungere l'aliquota "normale".

Alle cooperative viene ridotta l'aliquota CUAFF dal 2,48 allo 0,28%, prescindendo dal tipo di attività svolta; è sufficiente che il legale rappresentante della cooperativa chieda all'INPS l'autorizzazione, allegando il certificato attestante l'iscrizione nello schedario della Prefettura.

Le cooperative sociali, in base all'art. 4, comma 3 della Legge 381/1991, sono comunque esonerate dal pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per i "soci svantaggiati", purché questi raggiungano il 30% della forza lavoro della cooperativa.

Lavoratori disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo

Ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori che risultino disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale (C.I.G.S.), per un identico periodo, è riconosciuta una particolare agevolazione contributiva (art. 8, comma 9, Legge del 29.12.1990, n. 407).

Le assunzioni possono essere attivate da tutti i datori di lavoro di qualunque settore, a condizione che non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti della stessa impresa per qualsiasi causa licenziati o sospesi.

Anche in questo caso, il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato, sia pieno che parziale. Le agevolazioni contributive previste per tali assunzioni sono così determinate:

- per i datori di lavoro in genere, si applica per un periodo di 36 mesi una riduzione del 50% dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore;
- per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane, i contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore.

Lavoratori collocati in CIGS da almeno 3 mesi

L'art. 4, comma 3, del D.L. n. 148/1993, convertito dalla Legge del 19 luglio 1993, n. 236, riconosce ai datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori posti in C.I.G.S. uno sgravio contributivo, oltre ad un ulteriore contributo mensile.

Le assunzioni possono essere effettuate da tutti i datori di lavoro di qualunque settore, comprese le cooperative, che non abbiano in atto sospensioni dal lavoro per C.I.G.S., o domande intese ad ottenere le integrazioni salariali straordinarie, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità sostanzialmente diverse da quelle del personale licenziato o sospeso.

Il rapporto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato. Possono essere assunti i lavoratori che abbiano fruito per almeno tre mesi, anche non continuativi, della C.I.G.S., purché dipendenti da imprese beneficiarie della C.I.G.S. da almeno sei mesi.

Sgravio contributivo: per un periodo di 12 mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prescritta per la generalità dei lavoratori.

Contributo mensile: al datore di lavoro sono concessi, inoltre, i benefici di cui all'art. 8, comma 4 della Legge del 23 luglio 1991, n. 223 ridotti di tre mesi, ossia un contributo mensile in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore. Tale contributo è riconosciuto per un periodo la cui durata è determinata in base all'età del lavoratore. Per effetto della riduzione di tre mesi della durata dell'erogazione, il contributo spetta per un periodo di 9 mesi, elevato a 21 per i lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto i 50 anni; per i lavoratori ultracinquantenni assunti nel Mezzogiorno o nelle circoscrizioni con percentuale di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata del beneficio è ulteriormente elevata a 33 mesi.

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Nel quadro delle agevolazioni contributive disposte dal legislatore per facilitare il reimpiego dei lavoratori disoccupati, trovano un posto di rilievo i benefici previsti dall'art. 8, commi 2 e 4, e dall'art. 25 della Legge n. 223/1991 a favore dei datori di lavoro di qualunque settore che assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Le assunzioni possono essere effettuate con contratto a termine per un massimo di 12 mesi, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato nel corso del rapporto, oppure direttamente a tempo indeterminato fin dall'inizio. E' altresì ammissibile la costituzione del rapporto a tempo parziale.

In ogni caso il datore di lavoro non deve aver proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità sostanzialmente diverse da quelle del personale licenziato.

I vantaggi contributivi riconosciuti al datore di lavoro sono diversamente stabiliti a seconda che il contratto di lavoro venga stipulato a termine ovvero a tempo indeterminato, e che il lavoratore da assumere abbia diritto o meno all'indennità di mobilità.

Gli incentivi previsti sono così determinati:

- Assunzione con contratto a termine per un massimo di 12 mesi. Per la durata del contratto la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.
- Trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Qualora nel corso del suo svolgimento il contratto a termine di cui al precedente punto 1) venga trasformato a tempo indeterminato, viene posta a carico del datore di lavoro per un periodo di ulteriori 12 mesi la sola contribuzione pari a quella prevista per gli apprendisti.
- Assunzione con contratto a tempo indeterminato. Per i primi 18 mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. In aggiunta a questa agevolazione contributiva, qualora l'assunzione avvenga a tempo pieno e riguardi lavoratori aventi diritto all'indennità di mobilità, al datore di lavoro viene concesso per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Tale contributo viene erogato per un massimo di:
 - 12 mesi per i lavoratori con età fino a 50 anni;
 - 24 mesi per lavoratori con età superiore a 50 anni;
 - 36 mesi per le aree del Mezzogiorno o nell'ambito delle circoscrizioni in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro.

In base alla norma introdotta dall'art. 2, comma 1 della Legge del 19 luglio 1994, n. 451, che ha convertito il D.Lgs. 299/1994, il diritto ai benefici economici previsti ai precedenti punti 1) 2) 3) non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Ricollocazione incentivata dei dirigenti

Ai sensi dell'art. 20 della Legge del 7.08.1997, n. 266, alle imprese che occupano meno di 250 dipendenti e loro consorzi che assumono, dall'11 agosto 1997, anche con contratto di lavoro a termine, lavoratori con la qualifica di dirigenti privi di occupazione, è concesso un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva (sia a carico dell'azienda che del lavoratore) dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi.

La riduzione della contribuzione è limitata a quella dovuta alle gestioni previdenziali e assistenziali e, pertanto, non si estende alle aliquote riscosse dagli enti previdenziali in qualità di soggetti esattori, ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti pubblici quali lo Stato, le Regioni, ecc.

Qualora le risorse finanziarie assegnate a ciascuna Regione non dovessero risultare sufficienti a fronte delle domande presentate, dovranno essere utilizzati i seguenti criteri di priorità:

- piccole imprese operanti nel contesto di aree territoriali locali a forte specializzazione produttiva;
- piccole imprese operanti nelle aree di crisi;
- piccole imprese che inseriscono il loro primo dirigente;
- piccole imprese che beneficino di altri interventi di sostegno alla politica del lavoro.

Presupposto essenziale per il riconoscimento del contributo è la stipulazione di una apposita convenzione tra l'Agenzia del lavoro, le Confederazioni sindacali dei dirigenti e le Associazioni rappresentative delle imprese.

Contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/ori assenti per maternità

Le aziende con meno di 20 dipendenti e quelle in cui operano lavoratrici autonome (di cui al capo XI del D.Lgs. n. 151/2001), che assumono personale a tempo determinato o utilizzano personale somministrato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, beneficino di una riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta agli enti di previdenza.

Salva diversa previsione contrattuale, l'assunzione può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo.

Lo sgravio si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Quando la sostituzione avviene con contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Nel limite dimensionale dell'azienda non vengono computati gli apprendisti, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di inserimento lavorativo e di reinserimento, i contratti di somministrazione di personale, mentre i dipendenti a tempo parziale si computano in proporzione alle ore svolte.

Per poter usufruire della riduzione contributiva è necessario attestare alla competente sede INPS, con autocertificazione, che l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, e che la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore alle 20 unità.

Nel caso di sostituzione di lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale, lo sgravio compete anche quando la somma dell'orario di lavoro dei soggetti assunti non sia superiore a quello del lavoratore sostituito; nel caso di superamento dell'orario il beneficio non può essere riconosciuto, neanche in misura parziale. Nel caso invece di sostituzione di lavoratore a tempo parziale con lavoratore a tempo pieno, non sussiste il diritto allo sgravio (messaggio INPS n. 28/2001).

Il medesimo sgravio contributivo del 50% è riconosciuto, come sopra accennato, alle aziende in cui operano lavoratrici autonome, (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e commercianti) per le assunzioni a tempo determinato o gli impieghi di personale somministrato, di durata non superiore a 12 mesi, in caso di maternità delle stesse lavoratrici autonome. Anche in questo caso il beneficio si applica entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Agevolazioni fiscali per le nuove assunzioni

IRAP

L'Agenzia delle Entrate interviene a commentare le modifiche apportate - in sede di conversione del D.L. n. 35/2005 in legge n. 80/2005 - alle disposizioni in materia di deduzioni dalla base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive per l'incremento della base occupazionale (art. 11, D. Lgs. n. 446/1997), introdotte dalla legge Finanziaria 2005 allo scopo di ridurre l'incidenza del costo del lavoro sulla base imponibile IRAP.

Nell'attuale formulazione, l'art. 11, comma 4-quater, D. Lgs. n. 446/1997, stabilisce la deducibilità - fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2008 - dalla base imponibile IRAP del costo sostenuto per lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato per un importo annuale non superiore a 20.000 euro per ciascun nuovo dipendente assunto, in ciascuno dei tre periodi d'imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2004, a condizione che le nuove assunzioni costituiscano un incremento rispetto al numero dei lavoratori assunti con il medesimo contratto mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente.

In particolare, rispetto alla formulazione originaria, è prevista:

- una **limitazione** - fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2008 - della durata dell'agevolazione (riconosciuta a tempo indeterminato nella versione contenuta nella legge Finanziaria 2005);
- la **rilevanza**, ai fini della sussistenza dell'incremento occupazionale realizzato in ciascun periodo d'imposta agevolabile, della media occupazionale del periodo d'imposta precedente (non più della media occupazionale del periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2004);
- la **previsione** della decadenza dall'agevolazione nel caso in cui - negli esercizi successivi al 2004 - il numero di lavoratori risulti inferiore o pari a quelli mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2004;
- l'**aumento** - fino a 5 e 3 volte - dell'importo di agevolazione spettante nelle aree ammissibili alla deroga previste dall'art. 87, paragrafo 3, rispettivamente, lettere a) e c), del Trattato che istituisce le Comunità europee;
- la **subordinazione** del riconoscimento della maggiore deduzione spettante per le attività localizzate nelle aree svantaggiate al rispetto dei criteri stabiliti in materia di aiuti di Stato a favore dell'occupazione dal regolamento CE n. 2204/2002.

Ambito soggettivo di applicazione

Sono ammesse a fruire dell'agevolazione:

- S.p.a., S.a.p.a., S.r.l., società cooperative e società di mutua assicurazione, nonché enti pubblici e privati diversi dalle società, che hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale;
- società in nome collettivo e in accomandita semplice e quelle ad esse equiparate, nonché persone fisiche esercenti attività commerciali;
- persone fisiche, società semplici e quelle ad esse equiparate, esercenti arti e professioni;
- produttori agricoli titolari di reddito agrario (esclusi quelli con volume di affari annuo non superiore a 2.582,28 euro e a 7.746,85 euro, esonerati dagli adempimenti agli effetti dell'IVA);
- enti privati ex art. 73, comma 1, lettera c), D.P.R. n. 917/1986 nonché società ed enti non residenti.

Requisiti per l'attribuzione della deduzione

La sussistenza di un incremento occupazionale (quindi, di una differenza positiva tra consistenza di fine periodo d'imposta e media del periodo precedente) è, indipendentemente dalla sua misura, condizione necessaria per avere diritto alla deduzione per tutte le nuove assunzioni effettuate nel periodo d'imposta. Questa spetta «fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2008», anche se l'incremento occupazionale rilevato non viene mantenuto nei successivi esercizi di vigenza dell'agevolazione. Inoltre, se in un successivo periodo d'imposta, il soggetto beneficiario effettua nuove assunzioni ma, per effetto di riduzioni del personale, non rileva - alla fine del periodo stesso - alcun incremento occupazionale (incremento nullo o decremento):

- potrà fruire delle deduzioni relative ai neoassunti del periodo precedente (nel quale è stato rilevato un incremento);

- non potrà fruire della deduzione con riferimento alle nuove assunzioni effettuate nel periodo d'imposta in corso (nel quale non è stato rilevato un incremento).

L'incremento della base occupazionale, inoltre, deve essere considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo anche per interposta persona allo stesso soggetto.

Si precisa, infine, che le nuove assunzioni assumono rilevanza per l'attribuzione della deduzione solo se effettuate nel triennio 2005-2007; non rilevano, in nessun caso, le nuove assunzioni effettuate nel periodo d'imposta 2008. Per tale periodo potrà esclusivamente essere portata in deduzione dalla base imponibile IRAP la deduzione correlata ai rapporti d'impiego instaurati nei 3 periodi d'imposta precedenti.

Determinazione della deduzione spettante

La deduzione dalla base imponibile IRAP è pari al costo sostenuto nell'anno per i nuovi dipendenti assunti («costo effettivo del personale neoassunto») per un importo annuale non superiore a 20.000 euro per ciascun nuovo dipendente assunto, e nel limite dell'incremento complessivo del costo del personale. La deduzione, quindi, sarà data dal minore valore tra il minore dei seguenti importi:

- costo effettivo del personale neoassunto sostenuto relativo ai dipendenti assunti nel periodo d'imposta e per il quale s'intende fruire della deduzione;
- valore massimo di 20.000 euro ragguagliato ad anno;
- l'incremento del costo del personale risultante dal bilancio di esercizio.

Sulla base della formulazione della norma, inoltre, la spettanza dell'agevolazione in ciascun periodo di imposta deve essere verificata in considerazione del singolo rapporto di impiego che ha dato origine al diritto alla deduzione; qualora si interrompa il rapporto di impiego con tale nuovo lavoratore, il datore di lavoro non potrà più beneficiare della deduzione corrispondente al singolo rapporto di lavoro venuto meno a partire dal periodo d'imposta in cui si è verificata la risoluzione del rapporto stesso. Nell'ipotesi in cui il nuovo lavoratore venga assunto e licenziato nel corso del medesimo periodo d'imposta, non spetterà alcuna agevolazione.

In caso di licenziamento del nuovo dipendente assunto, si perde il diritto all'agevolazione per tutto il periodo d'imposta in cui si è verificata la risoluzione del rapporto, indipendentemente dalla data di cessazione dello stesso.

Determinazione delle medie

Per il calcolo della media dei lavoratori occupati deve essere utilizzata la media aritmetica. Nel calcolo devono essere computati tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato; i lavoratori a tempo parziale dovranno essere considerati esclusivamente in misura corrispondente al rapporto esistente tra le ore di lavoro previste dal contratto part-time e quelle previste da quello a tempo pieno.

Dovrà, altresì, tenersi conto, per il periodo di effettiva permanenza, dei lavoratori assunti nel periodo d'imposta e licenziati entro la fine del periodo stesso (che, come detto, non rilevano ai fini dell'attribuzione dell'agevolazione).

Mantenimento del livello occupazionale raggiunto

La deduzione spetta, per il medesimo rapporto d'impiego, a partire dal periodo in cui si verifica l'assunzione fino a quello in corso al 31 dicembre 2008, ad eccezione del caso in cui si verifichi:

- la risoluzione del rapporto di lavoro;
- la decadenza dall'agevolazione.

Nella prima ipotesi, il datore di lavoro perde il diritto a fruire della deduzione con esclusivo riferimento al lavoratore il cui rapporto è cessato, continuando a beneficiare della deduzione con riferimento alle altre nuove assunzioni per le quali è sorto il diritto. Nel secondo caso, il datore di lavoro perde il diritto di usufruire dell'agevolazione con riferimento a tutti i lavoratori che nei precedenti periodi d'imposta avevano attribuito il diritto alla stessa. La decadenza, tuttavia, non pregiudica l'agevolazione, in futuro, per i successivi neoassunti (se ne sussistono i requisiti).

Decorrenza

Per espressa previsione normativa, le disposizioni in esame trovano applicazione a partire dal periodo d'imposta in cui interviene l'approvazione da parte della Commissione Europea. Poiché con decisione 7 dicembre 2005, C (2005) 4675 è stato stabilito che la deduzione «base» non costituisce aiuto di Stato, tale deduzione può essere operata con riferimento a tutte le nuove assunzioni effettuate nel periodo d'imposta in corso al 7 dicembre 2005.

Crediti d'imposta per nuove assunzioni dal 2006

La legge finanziaria 2006 ha riconfermato i crediti d'imposta per incrementi occupazionali, pur con piccole modifiche. Esaminiamone le caratteristiche:

Il beneficio spetta a tutti i datori di lavoro che assumeranno, entro il 31 dicembre 2006, lavoratori con contratto a tempo indeterminato con i seguenti requisiti:

- età superiore a 25 anni;
- disoccupazione da almeno 24 mesi;
- rispetto, da parte dell'azienda, degli obblighi di natura economica previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

I nuovi assunti devono risultare in eccedenza rispetto alla media dei dipendenti, già in forza con contratto a tempo indeterminato, dal 1° agosto 2001 al 31 luglio 2002.

L'importo del credito è di €. 100 per i lavoratori di età non superiore a 45 anni, e di €. 150 per i lavoratori di età superiore a 45 anni. Nei territori svantaggiati gli importi sono

incrementati di altri € 300,00. Il beneficio non può eccedere i limiti stabiliti dalla legge.

Per poter accedere al credito, dal 1° gennaio 2003, bisogna inoltrare una richiesta formale, da parte del datore di lavoro, al centro operativo di Pescara, utilizzando il modello appositamente predisposto (modello lco) in cui si devono indicare tutti gli elementi utili per consentire la verifica di legittimità della richiesta e la sua compatibilità con le risorse destinate: base occupazionale di riferimento, il numero, la tipologia, la decorrenza e la data di assunzione.

Per rendere più flessibile la gestione da parte dei datori di lavoro, ed un controllo più rigoroso sull'effettivo utilizzo dei fondi da parte dell'Amministrazione, il comma 412 della legge finanziaria 2006 ha integrato le procedure stabilite dall'art. 63 della precedente legge n. 289 del 2002.

Nessun adempimento è previsto qualora le assunzioni siano già state effettuate prima dell'invio del modello lco. In tal caso, infatti, i nominativi e gli altri dati richiesti sono già inseriti nella richiesta di autorizzazione. Qualora, invece, al momento dell'invio del modello lco i lavoratori per i quali è stato chiesto il credito non siano ancora in forza, il datore di lavoro è tenuto entro 30 giorni dalla comunicazione dell'accoglimento dell'istanza da parte dell'Agenzia delle Entrate:

- a procedere alle assunzioni;
- a completare la domanda con i dati identificativi del lavoratore assunto.

L'omissione di tale adempimento comporta la decadenza dell'accoglimento della richiesta, quindi al beneficio stesso.