

OCCUPAZIONE E PREVIDENZA/LE MISURE

Simulazione sui bonus (DATI IN EURO) Elaborazione su dati Il Sole 24 Ore

centimetri - LA STAMPA

*Si ipotizza l'indennità massima

1.775	ASSUNZIONI SENZA AGEVOLAZIONI	NEOASSUNTI STABILITA' 2016	DONNE UOMINI >50	BENEFICIARI NASPI	APPRENDISTA
Retribuzione mensile lorda ipotizzata			Risparmio previsto 50% dei contributi	Risparmio previsto 50% indennità Naspi*	
Retribuzione mensile	1.775	1.775	1.775	1.775	1.300
Contributi Inps azienda	561	561	561	561	173
Risparmio previsto	0	224	281	650	0
Costo finale	2.336	2.112	2.055	1.686	1.473
Durata massima (mesi)	36	24	18	24	36

ROBERTO GIOVANNINI
ROMA

Chissà se qualche imprenditore rimpiangerà di non aver sfruttato in queste ore finali del 2015 il superbonus contributivo da oltre 8mila euro per chi assumeva un dipendente a tempo indeterminato. Da Capodanno, infatti, lo sgravio contributivo si riduce in modo molto significativo. Dall'esonero totale per ben tre anni dal pagamento dei contributi (con un tetto massimo però di 8.060 euro annui), il bonus - che dura solo per un biennio - scende al 40% della contribuzione dovuta, con un tetto massimo di 3.250 euro l'anno.

Intendiamo: anche in versione ridotta il bonus lavoro è

1 milione
I contratti
stabili attivati
nel 2015
grazie allo
sgravio fiscale
L'agevolazione
è stata confermata
anche per il
prossimo
anno

Al via i nuovi bonus per le assunzioni

Da gennaio cambiano le agevolazioni: il tetto per lo sgravio dai contributi scende da 8000 a 3250 euro l'anno. E le società che metteranno in regola gli addetti «co.co.pro» non subiranno sanzioni per il periodo precedente

sempre un discreto aiuto per chi vuole assumere. O regolare il personale precario già presente in azienda, come pare abbiamo fatto molti imprenditori nel corso del 2015. Nel milione circa di contratti «stabili» (ricordiamo che a differenza di un tempo adesso per licenziare un lavoratore basta pagare una indennità monetaria) che sono stati attivati con lo sgravio, una discreta quota sono state conversioni di contratti a termine già esistenti. Oppure anche conversioni di collaborazioni e partite Iva «fasulle».

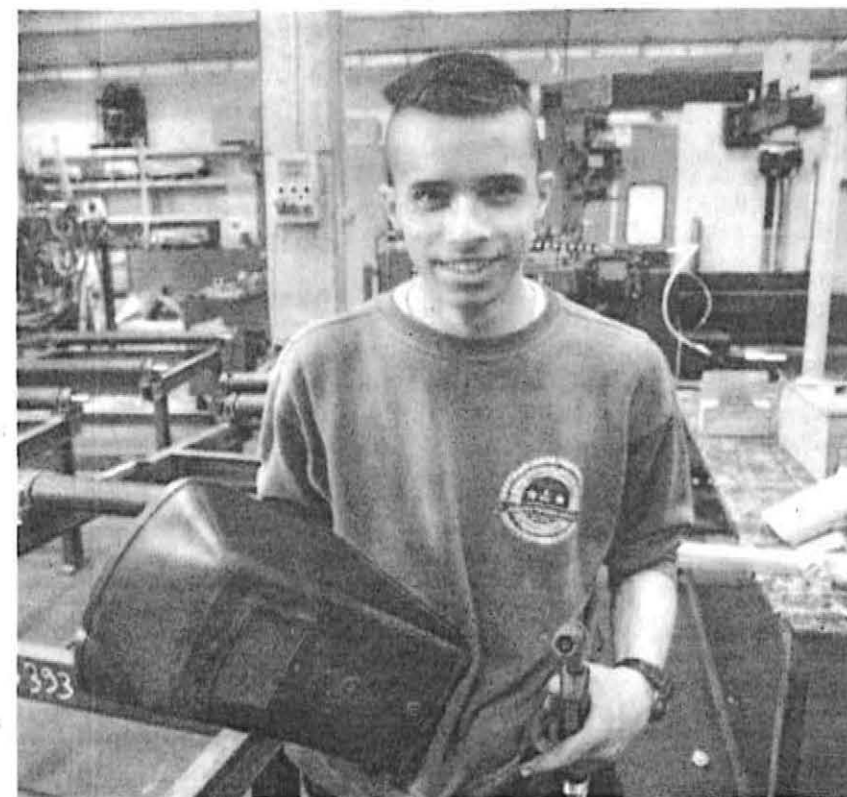
Messo alle spalle il superbonus triennale 2015, vediamo invece cosa offre agli imprenditori il nuovo bonus 2016-2017. Dal primo gennaio, dunque, l'incentivo solo biennale sarà riconosciuto fino al 40% dei contributi previdenziali dovuti dall'azienda e, comunque, entro i 3.250 euro annui. La misura riguarda anche dirigenti, soci di cooperative se subordinati, somministrati, assunti in part time e

job sharing. Niente da fare invece per l'assunzione di collaboratrici domestiche, apprendisti e lavoratori intermittenti. Per far scattare il bonus, l'azienda dovrà aver rispettato leggi e contratti ed essere in regola con i contributi. Niente incentivo se il lavoratore da assumere a «tutele crescenti» ha già lavorato nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della legge con lo stesso datore di lavoro o società collegate e controllate.

Il bonus può essere utilizzato anche dai datori di lavoro che vogliono regolarizzare dei collaboratori, sia «coordinati e continuativi» che a «progetto». Si tratta di due modalità contrattuali che non vengono affatto abolite dalla riforma del lavoro, ma che però teoricamente potrebbero subire un giro di vite nell'applicazione. Per un datore di lavoro è sempre stato facilissimo camuffare come «co.co.pro» un reale rapporto di lavoro subordinato, risparmiando su salario, contributi e diritti. Con la riforma l'imbroglione è sempre possibile; ma se

non altro l'azienda dovrà far vedere che non impone obblighi nell'organizzazione del lavoro, come il rispetto di un orario di lavoro o il vincolo di svolgere la prestazione in un luogo ben preciso. Sulla carta, le scuole private di ogni tipo - popolate oggi solo da «collaboratori» - dovrebbero assumere tutto il personale.

Sicuramente in tantissimi troveranno il modo di evitare di rispettare la lettera della legge, pur di non assumere il «falso collaboratore». Per chi volesse mettersi in regola, però, c'è il bonus (con lo stesso tetto del 40%/3250 euro annui). In più il datore di lavoro che trasforma «a tutele crescenti» il «collaboratore» ha un super vantaggio aggiuntivo: potrà godere dell'estinzione di tutti gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali legati alla passata scorretta qualificazione del lavoratore. L'ex collaboratore avrà un contratto «a tutele crescenti», ma dovrà firmare una lettera in cui accetta di rinunciare a tutti i suoi diritti maturati in passato.



Apprendistato: un giovane operaio al lavoro

39,8
per cento
il tasso di
disoccupazione
giovanile
in Italia secondo
l'ultima rilevazione
dell'Istat
Nell'ultimo
mese il dato è
aumentato
dello 0,3 per
cento