
Le agevolazioni per l'assunzione di personale

di [Angelo Facchini](#)

Pubblicato il 30 Gennaio 2012

misure di credito, sconti, contributi agevolati... ecco le varie agevolazioni previste per il 2012

Cuneo fiscale

Il DI 201/2011, all'articolo 2, ha previsto la riduzione del cuneo fiscale per le imprese con lavoratori dipendenti. Per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, l'intero ammontare dell'IRAP relativo alle spese per il personale dipendente e assimilato sarà deducibile integralmente dal reddito d'impresa e di lavoro autonomo. Si tratta della quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato, al netto della deduzione spettante in base all'articolo 11 del DI 446/97. In altre parole la deducibilità della quota IRAP ai fini delle imposte dirette non è più determinata in modo forfettario (DI 185/2008) ma in modo analitico. L'agevolazione è concessa a tutti i soggetti passivi che determinano la base imponibile nei modi ordinari. Sarà Unico 2013 a recepire per primo la novità, il prossimo Unico 2012 osserverà ancora la vecchia norma. Gli acconti di imposta andranno calcolati tenendo presente del "cambio regole", quindi sulla base dell'imposta effettivamente dovuta per il periodo interessato. L'IRAP versata in acconto è deducibile solo se e nei limiti in cui rifletta l'imposta effettivamente dovuta per il periodo di riferimento. Nella circolare 16/2009 l'Agenzia delle entrate ha precisato che la quota d'acconto versata in eccesso rispetto a quella dovuta, quale risulta dalla liquidazione definitiva del debito/periodo, non può essere computata nel calcolo della deduzione, perché costituisce credito dell'esercizio. Per le aziende che impiegano a tempo indeterminato lavoratrici o giovani under 35 è previsto un incremento della deduzione forfettaria di base fino a 10.600 euro. Nel rispetto dei limiti del "de minimis", per i dipendenti a tempo indeterminato assunti nelle regioni del sud, la deduzione forfettaria è incrementata a 15.200 euro per unità. Per beneficiare dell'incremento non è necessario che i dipendenti siano nuovi assunti.

Bonus assunzioni

La legge di stabilità, la n. 183/2011, ha dato attuazione al nuovo credito d'imposta per le assunzioni nelle regioni del sud. L'incentivo prevede, per chi assume un nuovo lavoratore, un credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione. L'aiuto spetta a tutti i datori di lavoro,

anche persone fisiche che assumono una colf o un badante. I nuovi assunti devono appartenere alla categoria "lavoratori svantaggiati", individuati nel regolamento Ue 800/08, ovvero soggetti senza impiego 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 o con persone a carico, occupati in settori con elevato tasso di disparità uomo/donna, membri di una minoranza nazionale. Per i soggetti rientranti nella categoria "lavoratori svantaggiati" il periodo di godimento del bonus è esteso a 24 mesi. Il credito è fruibile in compensazione entro tre anni dalla data di assunzione, e deve essere indicato nel modello Unico. La norma, entrata in vigore la scorsa primavera, non ha prodotto effetti, è bloccata. Si rischia, addirittura, di perdere le risorse disponibili grazie ai fondi Ue per la programmazione 2007/2013. Non è ancora stato emanato il decreto che permetterebbe far partire la spesa.

Contratti agevolati

L'apprendistato, recentemente rinnovato, offre spunti di risparmio contributivo. La contribuzione a carico del datore di lavoro ammonta al 10% per forza lavoro oltre 9 dipendenti, 0 per forza lavoro fino a 9 dipendenti. Il regime interessa le piccole imprese ed ha una durata transitoria fino al 2016. Da tale data, salvo proroghe, per le imprese fino a 9 dipendenti la contribuzione osserverà una crescita progressiva: 1,5% per il primo anno, 3% il secondo anno, 10% il terzo anno. Per tutte le aziende, che alla fine del periodo di apprendistato confermano in servizio il dipendente, rinunciando alla facoltà di dare disdetta al rapporto, è concessa una proroga di un altro anno degli incentivi. La condizione per ottenere gli sgravi è che il datore eroghi la formazione all'apprendista, formazione che si estrinseca secondo le regole definite dalle Regioni, dai contratti collettivi o dalla tipologia di apprendistato utilizzata.

Tirocini formativi

La legge 148/2011 ha rivisto il tirocinio formativo. Questo tipo di contratto non è un vero e proprio contratto di lavoro, ma una possibilità data al giovane di inserimento nel contesto lavorativo. Il periodo di svolgimento del tirocinio è 18 mesi (prima erano 3 anni); per il tirocinio "non curriculare" il periodo scende a 6 mesi, proroghe comprese. Questi ultimi tirocini possono essere sottoscritti con neo-diplomati o

neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio. Con il decreto liberalizzazioni è permesso di svolgere il periodo di praticantato in concomitanza del corso di studio per il conseguimento della laurea di primo livello o della laurea magistrale o specialistica.

30 gennaio 2012

Angelo Facchini