



GLI INCENTIVI CONTRIBUTIVI PER IL 2022

Guida Pratica



ELENCO DEI CONTENUTI

5	Giovani under 36
7	Studenti e apprendisti under 30
9	Apprendistato
10	Prosecuzione di apprendistato
11	Erogazioni per giovani diplomati
12	Donne svantaggiate
14	Sostituzione di congedo parentale
15	Certificazione parità di genere
16	Incentivo per imprenditori agricoli
17	Lavoratori in CIGS
20	Lavoratori da imprese in crisi
22	Percettori della NASpl
23	Over 50
24	Decontribuzione Sud 2022
25	Beneficiari del Reddito di cittadinanza
27	Lavoratori nello Sport
28	Lavoratori di Cooperative
29	Disabili
30	Detenuti e internati
31	Altri esoneri e decontribuzioni
32	Quadro normativo

A cura di Edotto S.r.l.

Rubrica della testata giornalistica telematica
www.edotto.com

Autorizzazione Tribunale di Perugia n°23/2008

Via A. Morettini 8/F
06034 - Foligno (Pg)
Tel: 0742 320759

email: info@edotto.com
web: www.edotto.com

Redazione e progettazione grafica: Edotto S.r.l.

INTRODUZIONE

Assumere un lavoratore nel 2022 può essere molto conveniente per il datore di lavoro. Il legislatore infatti ha previsto un ampio ventaglio di **agevolazioni contributive**. Vediamo quali sono.

Molto ampio e variegato è il ventaglio delle opportunità offerte a imprese e professionisti che vogliono incrementare l'organico o che, più semplicemente, adottano azioni virtuose nel 2022.

Con gli esoneri contributivi, totali o parziali, è possibile tagliare di netto il costo del personale. Ma occorre stare attenti a norme e regole di prassi non sempre di facile applicazione.

Forniamo di seguito una panoramica delle agevolazioni contributive per i datori di lavoro, operative nel 2022.



GIOVANI UNDER 36

I datori di lavoro privati anche non imprenditori che assumono, nel biennio 2021-2022, **soggetti che non hanno compiuto 36 anni di età** (alla data dell'assunzione) e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa con **contratto tempo indeterminato** o che trasformano i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno diritto allo sgravio contributivo nella misura del 100%.

Lo sgravio è riconosciuto anche ai datori di lavoro del settore agricolo. Sono invece escluse dal beneficio le imprese del settore finanziario e le assunzioni con rapporti di apprendistato, con contratti di lavoro domestico, con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, nonché le assunzioni di dirigenti.

L'esonero contributivo è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (legge 3 aprile 2001, n. 142).

La durata massima di fruizione dello sgravio è di **36 mesi** (48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

L'esonero è concesso nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi INAIL.

Gli incentivi contributivi per il 2022

L'esonero contributivo non può essere concesso ai datori di lavoro che abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, o che procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

La concessione dello sgravio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea concessa fino al 31 dicembre 2021 con la decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021 e prorogata sino al 30 giugno 2022 con la decisione C(2022) 171 final dell'11 gennaio 2022.

Attenzione

Lo sgravio in parola, che non ha natura strutturale in quanto è applicabile alle sole assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022, è una misura ulteriore ed aggiuntiva a quella di cui alla legge di Bilancio 2018, riconosciuta nella misura del 50%, per l'assunzione di under 30 e nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

STUDENTI E APPRENDISTI UNDER 30

E' sempre **pari al 100% l'esonero contributivo** previsto per le assunzioni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro **attività di alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- studenti che hanno svolto **presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Gli incentivi contributivi per il 2022

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che **l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto 30 anni di età**, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per 36 mesi e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Attenzione 

I soggetti non devono aver intrattenuto qualsiasi rapporto a tempo indeterminato precedente, fatta salva l'ipotesi di periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

A tali assunzioni non è applicabile lo sgravio transitorio previsto per le assunzioni di giovani under 36 effettuate nel biennio 2021-2022.

APPRENDISTATO

Per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore stipulati nell'anno 2022 è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze **un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100%** con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo l'aliquota torna al 10%.



PROSECUZIONE DI APPRENDISTATO

Al datore di lavoro che mantiene in servizio l'apprendista **al termine del periodo di apprendistato spetta uno sgravio contributivo del 50%**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua e per un periodo massimo di 12 mesi.

L'apprendista, alla data del mantenimento in servizio, **non deve aver compiuto 30 anni di età**.

Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi previsti dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Alla scadenza del periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico dei 30 anni al momento del mantenimento in servizio del lavoratore, potrà fruire dell'esonero contributivo per l'occupazione giovanile nel limite massimo di 3.000 euro annuo e per un periodo massimo di 12 mesi.

Attenzione

A tali assunzioni non è applicabile lo sgravio transitorio previsto per le assunzioni di giovani under 36 effettuate nel biennio 2021-2022.

EROGAZIONI PER GIOVANI DIPLOMATI

E' valido anche per il 2022 l'incentivo in favore delle imprese che dispongono erogazioni liberali per un importo non inferiore, nell'arco di un anno, a 10.000 euro per il **potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi a favore di istituzioni scolastiche** con percorsi di istruzione secondaria di secondo grado tecnica o professionale.

A tali imprese che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto un incentivo, sotto forma di parziale esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

L'agevolazione è riconosciuta per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione (dall'esercizio finanziario 2021), ai titolari di reddito di imprese e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.

Modalità dell'erogazione liberale e misura dell'incentivo sono definite con decreto interministeriale.

DONNE SVANTAGGIATE

Per il biennio 2021-2022 è previsto un **esonero contributivo nella misura del 100%, inclusi i premi dovuti all'INAIL**, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua riparametrato e applicato su base mensile, per le assunzioni di donne che si trovano in condizioni svantaggiate, intendendosi per tali le donne:

- con almeno **50 anni di età e disoccupate** da oltre 12 mesi;
- di **qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea di qualsiasi età, **residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti** nell'ambito (Basilicata; Calabria; Campania; Puglia; Sicilia; Sardegna e altre zone destinarie degli aiuti);
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, che svolgono professioni o attività lavorative in **settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità** occupazionale di genere (per il 2022 sono stabiliti con decreto n. 402 del 17 dicembre 2021).
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Lo sgravio si applica ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo per:

- le assunzioni a tempo determinato e fino a 12 mesi (anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi);
- le assunzioni a tempo indeterminato per 18 mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

Attenzione

L'incentivo spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

La Commissione europea ha autorizzato tale sgravio fino al 31 dicembre 2021 con la Decisione C(2021) 7863 final del 27 ottobre 2021, prorogandone poi l'applicabilità sino al 30 giugno 2022 con la decisione C(2022) 171 final dell'11 gennaio 2022.

SOSTITUZIONE DI CONGEDO PARENTALE

E' riconosciuto uno **sgravio contributivo del 50%** a favore del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, di paternità o parentale.

Il beneficio spetta **fino al compimento di un anno di età del figlio** della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Lo sgravio spetta solo alle aziende con meno di 20 dipendenti.



CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

E' riconosciuto uno sgravio contributivo parziale ai datori di lavoro privati in possesso della **certificazione della parità di genere** (introdotta dal 1° gennaio 2022) che attesta le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Ai predetti datori di lavoro è concesso un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di spesa complessivo di 50 milioni di euro.

Lo sgravio è riconosciuto annualmente in misura non superiore all'1% e nel **limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna azienda,

riparametrato e applicato su base mensile ed è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità.



INCENTIVO PER IMPRENDITORI AGRICOLI

Ai **coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali (IAP) under 40** è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero, previsto per un periodo massimo di 24 mesi, non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.



LAVORATORI IN CIGS

Al datore di lavoro privato che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato un **soggetto che fruisce degli ulteriori 12 mesi di CIGS** per accordo di transizione occupazionale (articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015) è riconosciuto un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Il contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a 12.

Attenzione

Sono esclusi dall'incentivo i datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604) ovvero a licenziamenti collettivi (articoli 4, 5 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni).

Il **licenziamento del lavoratore assunto nonchè il licenziamento collettivo o individuale** per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto , effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio fruito. La revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con lo stesso incentivo.

In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Attenzione 

Il contributo è riconosciuto pro quota anche qualora i lavoratori beneficiari della CIGS per accordo di transizione occupazionale costituiscano una cooperativa (lavoratori workers buyout ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134).

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea. Si attendono le istruzioni INPS.

Inoltre, ai datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori (o e alle società cooperative di produzione e lavoro che ammettono soci lavoratori) che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi e dipendenti da imprese beneficiarie, da almeno 6 mesi, dell'intervento di integrazione salariale, è concessa per un periodo di 12 mesi una riduzione dell'aliquota contributiva da versare nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.

Attenzione

L'agevolazione contributiva spetta se non si hanno in atto sospensioni del lavoro per CIGS ovvero se non si sia proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

LAVORATORI DA IMPRESE IN CRISI

L'esonero contributivo per l'occupazione giovanile (articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021) è esteso ai datori di lavoro che assumono, nel biennio 2021-2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, di **qualsiasi età anagrafica** (in luogo del limite di 36 anni posto dalla normativa vigente), provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della **crisi aziendale** presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Ministero dello sviluppo economico d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, co. 852, della L. 296/2006.

Il **decreto Ucraina** (art. 12, D.L. n. 21/2022) ha esteso, entro determinati limiti di spesa, l'esonero contributivo in parola alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori licenziati per riduzione di personale da imprese in crisi nei 6 mesi precedenti, ovvero di lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle medesime imprese.

Attenzione

Se le assunzioni agevolate riguardino soggetti percettori dell'indennità di disoccupazione NASpI, il beneficio in esame non è cumulabile con quello previsto in via generale dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo indeterminato di tali soggetti (vedi infra).

L'esonero è al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) ed è riconosciuto nel limite massimo di 6.000 euro annui, per un periodo massimo di 36 mesi (48 mesi per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).



PERCETTORI DELLA NASPI

Al datore di lavoro che, non essendo obbligato, assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpi è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un **contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

L'incentivo non è riconosciuto per i lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

L'incentivo è esteso alle cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché alle imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis.

OVER 50

Spetta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro ivi compresi i premi e i contributi INAIL ai datori di lavoro per le assunzioni di **sogetti di età non inferiore a 50 anni e disoccupati da oltre 12 mesi.**

L'incentivo è riconosciuto per la durata di:

- 12 mesi in caso di assunzione a termine;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

Non è previsto un tetto massimo di esonero. L'incentivo è riconosciuto anche per le assunzioni in part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Sono agevolabili i datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro dipendente, anche a tempo determinato e in somministrazione, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

DECONTRIBUZIONE SUD 2022

La Decontribuzione Sud è l'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate.

L'agevolazione contributiva è stata estesa fino al 31 dicembre 2029. La misura dello sgravio contributivo, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025, è del 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

L'agevolazione spetta in favore di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, per tutti i rapporti di lavoro subordinato, instaurati e instaurandi, la cui sede di lavoro (i.e. l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori) sia collocata in una delle regioni ammesse (**Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia**).

Sono esclusi all'applicazione dell'agevolazione in parola il settore agricolo e i datori di lavoro domestico.

Attenzione

L'agevolazione non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150) ma è subordinata al possesso del DURC, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali.

BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA

Ai datori di lavoro privati e agli enti di formazione accreditati è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino ad un massimo di 780 euro mensili per le **assunzioni a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato**, di soggetti beneficiari del Reddito di cittadinanza.

Alle Agenzie per il lavoro è riconosciuto il 20% dell'incentivo previsto per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione.

Sono esclusi dagli incentivi i datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione relativi alle categorie protette.

L'incentivo è subordinato alla condizione che i datori medesimi conseguano un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti a tempo indeterminato.

Gli incentivi contributivi per il 2022

Qualora l'assunzione consegua ad un percorso formativo, svolto a cura di un ente accreditato, la misura dell'esonero contributivo è ridotta alla metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità godute dal beneficiario e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità. La restante metà è attribuita all'ente di formazione.

Attenzione

L'incentivo goduto dal datore di lavoro è revocato (con effetto retroattivo) nel caso di licenziamento del suddetto beneficiario assunto (fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo).

LAVORATORI NELLO SPORT

E' previsto esonero, anche parziale, della contribuzione previdenziale (con esclusione di premi e dei contributi dovuti all'INAIL) relativa ai **rapporti di lavoro sportivo**, instaurati da parte delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

Istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo, con una dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.



LAVORATORI DI COOPERATIVE

Alle società cooperative **che si costituiscono dal 1° gennaio 2022** è riconosciuto **l'esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

L'esonero può essere fruito **per un periodo massimo di 24 mesi** dalla data della costituzione della cooperativa, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'agevolazione non è riconosciuta se il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

DISABILI

I datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione che assumono lavoratori disabili hanno diritto ad un contributo:

- pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi in caso di assunzione di **disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%**;
- pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali in caso di assunzione di **disabili intellettivi e psichici** con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per 60 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato ovvero nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, per tutta la durata del rapporto non inferiore a 12 mesi;
- pari 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi in caso di assunzione di **disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%**.

La concessione del beneficio è subordinata alle risorse disponibili.

DETENUTI E INTERNATI

Le imprese che stipulano apposita convenzione con le Direzioni degli Istituti penitenziari e che assumono detenuti o internati possono ottenere uno **sgravio del 95% dei contributi** previdenziali ed assistenziali complessivamente dovuti per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato.

Lo sgravio è riconosciuto anche per le assunzioni a tempo parziale, per i rapporti di apprendistato, di lavoro intermittente e alle assunzioni effettuate a scopo di somministrazione, anche a tempo parziale, non inferiore a 30 giorni.

L'assunzione deve riguardare detenuti e internati negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, REMS e condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno.

Attenzione

L'esonero si applica per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto, per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, a condizione che l'assunzione avvenga mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno.

Per detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, la durata dell'esonero è di 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto, a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era in regime di restrizione.

ALTRI ESONERI E DECONTRIBUZIONI

In via eccezionale e **solo per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** relativi ai rapporti di lavoro dipendente già in essere o che si costituiranno nel 2022 (ad esclusione di quello domestico e compreso l'apprendistato), è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, pari allo 0,8%.

Sempre in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuta una riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico delle **lavoratrici madri** dipendenti del settore privato per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.



QUADRO NORMATIVO



- [LEGGE N. 205 DEL 2017 E ART. 1, CO. 10-15, L. 178/2020](#)
- [ARTICOLO 1, COMMA 108, LEGGE 205/2017](#)
- [ARTICOLO 1, COMMA 106, LEGGE 205/201](#)
- [ART.1, C. 645, L. 234/2021](#)
- [ARTICOLO 49-BIS DEL DECRETO LEGGE N. 34 DEL 2019](#)
- [ART. 1, C. 16-19, L. 178/2020](#)
- [ARTICOLO 4, DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2001](#)
- [ARTICOLO 1, COMMI 161-168, DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020, N. 178](#)
- [ARTICOLO 5 DELLA LEGGE 5 NOVEMBRE 2021, N. 162](#)



- [ARTICOLO 1, COMMA 33 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020, N. 178](#)
- [ART. 1, C. 243-247, L. 234/2021](#)
- [ART. 1, CO. 119, L. 234/2021 E ART. 12, D.L. N. 21/2022](#)
- [ARTICOLO 2, COMMA 10-BIS, DELLA LEGGE N. 92 DEL 2012](#)
- [ARTICOLO 4, COMMII 8-11, DELLA LEGGE N. 92/12](#)
- [LEGGE DI BILANCIO 2022 ARTICOLO 1, COMMII 73-86 E ART. 8, COMMA 4, DEL D.L. 4/2019](#)
- [ARTICOLO 1, COMMII 34-35 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020, N. 178](#)
- [ART. 1, C. 253, L. 234/2021](#)



- [ARTICOLO 13, LEGGE N. 68/1999](#)
- [LEGGE N. 193/2000](#)
- [ART. 1, CO. 121, L. 234/2021](#)
- [ART. 1, C. 137, L. 234/2021](#)