

Gli incentivi alle assunzioni nel settore turismo



Gli incentivi alle assunzioni nel settore Turismo

Gli incentivi alle assunzioni nel settore Turismo

di Andrea Serra

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera

“Giovanni Colombo”

00187 Roma – via Toscana 1

copyright © 2019 Federalberghi & Format

La traduzione, l’adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Indice	
Gli incentivi alle assunzioni	5
condizioni per il riconoscimento degli incentivi.....	6
L'incidenza degli incentivi nel settore Turismo	8
utilizzo delle agevolazioni nel settore turistico.....	10
esonero triennale legge 190 del 2014	15
alcune considerazioni conclusive	15
Gli incentivi	18
incentivi alle assunzioni di giovani.....	19
incentivo per favorire l'occupazione giovanile.....	20
incentivo all'assunzione di giovani laureati	21
incentivo occupazione NEET	23
incentivo Occupazione Mezzogiorno e Occupazione Sviluppo Sud	25
l'apprendistato	27
la disciplina dell'apprendistato nel CCNL Turismo.....	29
lavoratori che fruiscono della NASpI	31
bonus assunzione beneficiari di Reddito di cittadinanza	32
assunzione a tempo pieno e indeterminato dopo percorso formativo	32
condizioni e cumulabilità	33
incentivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati (over 50 e donne).....	35
sostituzione per maternità e paternità.....	36
disciplina contrattuale sull'affiancamento	37
assunzioni disabili	38
agevolazioni INAIL.....	39
incentivo per l'assunzione di giovani genitori	41
gli incentivi del "decreto crescita"	42
rientro dei ricercatori residenti all'estero e lavoratori impatriati.....	42
il contratto di espansione	43
misure per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.....	45
Agevolazioni fiscali	46
agevolazioni riferite al costo del lavoro per donne e giovani	46
deducibilità dei lavoratori stagionali	46
credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno	48
Le guide degli alberghi	49

Gli incentivi alle assunzioni

Il costo del lavoro è un aspetto fondamentale che le aziende sono chiamate a considerare quando occorre effettuare una nuova assunzione.

Poter contare su misure che taglino il costo del lavoro e agevolino le assunzioni è un fatto importante che assume maggior significato in un contesto di difficoltà economica e per un settore, come quello turistico, caratterizzato da una elevata intensità di lavoro per essere (labour intensive).

La legislazione italiana mette a disposizione numerosi istituti volti ad accompagnare la decisione dell'azienda verso l'assunzione.

L'agevolazione può dipendere: dal soggetto che si intende assumere (se è un giovane, una donna, un disoccupato di lungo periodo, etc.); dall'esigenza specifica rilevata dall'azienda (ad esempio, nel caso di assunzione di un soggetto highly skilled, ossia che ha una formazione elevata); dall'ubicazione dell'azienda in aree particolari (si pensi a quelle che si trovano nel Mezzogiorno d'Italia); da un'esigenza indotta da un evento non programmato (ad esempio, della maternità di una dipendente che dovrà essere sostituita).

Pertanto, la possibilità di usufruire di un incentivo si può verificare sia perché l'azienda vorrà dirigersi verso una specifica assunzione in quanto agevolata, e in questo caso significa che tra un soggetto qualunque che potrebbe assumere, decide di optare in favore di quello che può portare in dote un incentivo (un percettore di NASpI, invece di chi non ne gode); sia perché la scelta di effettuare una specifica tipologia di assunzione risponde non solo ad una particolare esigenza aziendale, ma trova anche un sostegno poiché è lo stesso legislatore che ritiene utile incentivare un particolare istituto.

Si pensi a due fattispecie: all'apprendistato che incrocia l'esigenza di avere una risorsa giovane e sulla quale l'azienda vorrebbe fare un "investimento formativo" e, proprio per questo, la legislazione ritiene tale istituto meritevole di sostegno; oppure, alla stabilizzazione di un lavoratore con contratto a termine, ritenuta dallo Stato una scelta da incoraggiare tramite determinati aiuti.

L'agevolazione all'assunzione può, inoltre, differenziarsi a seconda del tipo di incentivo che concretamente si usufruisce.

Si potrà avere un incentivo di tipo contributivo, ricevendo uno "sconto" sul livello di contribuzione applicata ad un determinato contratto di lavoro; normativo, per il quale sarà possibile usufruire di agevolazioni sull'applicazione

di determinare norme giuslavoristiche - ad esempio, nel non computare il lavoratore assunto per determinati istituti di legge; economico, per cui lo Stato prevede l'elargizione di incentivi monetari; retributivo, in base al quale l'azienda potrà applicare dei livelli retributivi meno onerosi nei confronti di determinate assunzioni; fiscale, che può consistere in un credito d'imposta ovvero in un trattamento agevolato di parte del reddito.

In definitiva, l'azienda potrà scegliere il giusto incentivo a seconda di ciò che davvero le serve.

condizioni per il riconoscimento degli incentivi

Per fruire dei benefici in materia di lavoro previsti dall'ordinamento, i datori di lavoro sono tenuti al rispetto di determinate condizioni.

Anzitutto essi devono¹:

- 1) rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale²;
- 2) presentare il documento unico di regolarità contributiva (DURC³).

Gli incentivi non spettano⁴:

- a. se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- b. se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;
- c. se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione sia finalizzata all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello

¹ Ai sensi dell'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007).

² I benefici contributivi connessi alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la DTL competente a norma dell'articolo 14, decreto legislativo n. 151 del 2015.

³ Il DURC è la certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti di contributi previdenziali e assistenziali, nonché dei premi assicurativi. Con l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006 a far data dal 1° luglio 2007, la disciplina del DURC è stata estesa a tutte le attività e a tutti i settori, al fine di godere dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, che, secondo l'esplicito dettato normativo, sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, nonché di benefici e sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti (articolo 1, comma 553, della legge n. 266 del 2005). Tale certificazione si inserisce nell'ambito degli interventi volti a contrastare l'evasione contributiva e il lavoro nero ed irregolare, nonché a ricondurre la competizione fra operatori economici sul piano del rispetto della legalità e salvaguardare l'effettività della concorrenza.

⁴ Articolo 31, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

- posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive);
- d. per lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Specifici principi sono stabiliti:

- quando le norme incentivanti richiedono un incremento occupazionale netto della forza lavoro media. In tal caso, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, escludendo dal computo della base media di riferimento i lavoratori che nel periodo abbiano abbandonato il posto di lavoro per dimissioni, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa⁵;
- con riferimento al contratto di somministrazione, per cui i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*⁶, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

⁵ Articolo 31, commi 2 e 3, decreto legislativo n. 150 del 2015.

⁶ L'importo totale massimo degli aiuti di Stato, in base al principio c.d. *de minimis*, ottenuti da una impresa non può superare, nell'arco di tre anni, i 200.000 euro, Reg. UE 1407/2103.

L'incidenza degli incentivi nel settore Turismo

Per comprendere il modo in cui gli incentivi sono utilizzati dalle imprese del turismo, è utile prima illustrare alcune caratteristiche del nostro settore, quindi valutare, attraverso l'ausilio dei dati a disposizione, l'impatto concreto delle agevolazioni.

Come è noto, il Turismo offre un contributo decisivo alla produzione della ricchezza italiana, nonché allo sviluppo dell'occupazione, poiché offre lavoro a circa 1,4 milioni di persone (di cui più di 1 milione e 200 mila sono lavoratori dipendenti).

È, il nostro, un settore che nel 2018 ha registrato oltre 200 mila aziende con almeno un dipendente.

comparti	aziende con lavoratori dipendenti			
	minimo	massimo	media	dip. per azienda
servizi ricettivi	21.769	32.655	26.895	9,6
pubblici esercizi	151.144	174.938	162.311	5,8
intermediazione	5.561	5.888	5.744	5,3
stabilimenti termali	225	272	255	29,1
parchi divertimento	149	262	193	6,7
Totale	179.203	213.813	195.397	6,3

Fonte: elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati Inps (2018)

Dall'analisi sul numero delle imprese che nell'anno 2018 hanno fatto ricorso al lavoro dipendente, a fronte di una variazione negativa pressoché in tutti i settori economici, il comparto "alloggio e ristorazione" registra una importante espansione: +11,5% sul 2015 e un +2,4% sul 2017⁷.

Tale andamento positivo si riscontra anche sulla dinamica occupazionale, dove gli indici di crescita del comparto segnano una di domanda di lavoro, la più alta tra tutti i settori.

comparti	lavoratori dipendenti			
	minimo	massimo	media	var.% 18/17
servizi ricettivi	179.843	365.485	263.889	4,3%
pubblici esercizi	828.287	1.054.302	939.032	6,2%
intermediazione	27.904	32.258	30.333	1,2%
stabilimenti termali	5.998	8.588	7.448	-2,0%
parchi divertimento	633	2.673	1.386	19,9%
Totale	1.046.098	1.454.406	1.242.087	5,7%

Fonte: elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati Inps (2018)

⁷ Fonte: XVIII Rapporto Annuale INPS, 2019.

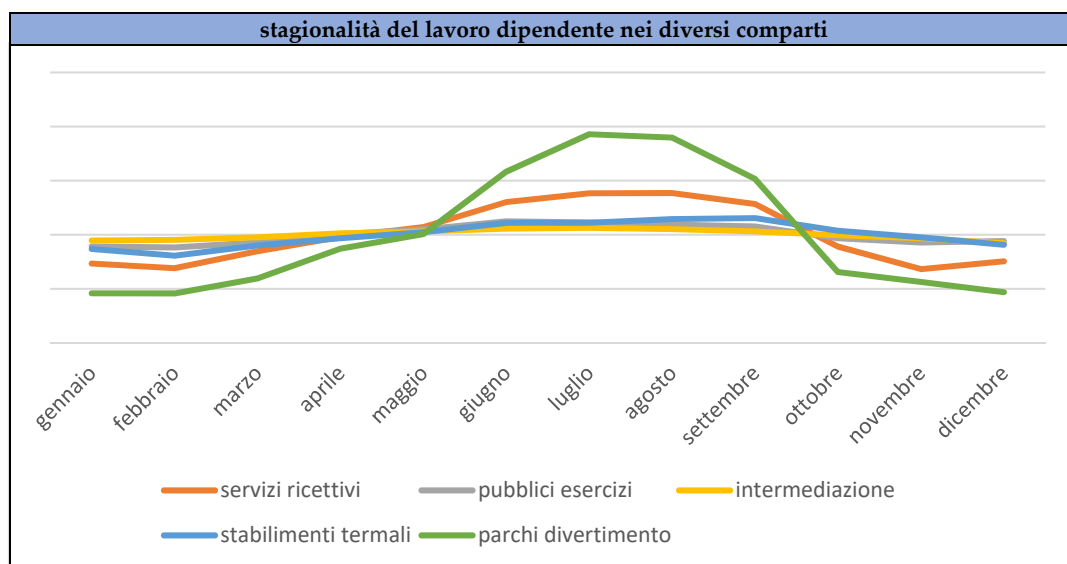
Come si vedrà più avanti, questi dati positivi si scontrano con quelli desunti dalla distribuzione dei finanziamenti pubblici per le assunzioni, che vedono una notevole penalizzazione del nostro settore.

Un fattore importante da considerare nell'analisi che qui interessa, è costituito dal fatto che il settore è caratterizzato per uno spiccato andamento stagionale che determina evidenti effetti sulla dinamica dell'occupazione, segnatamente nel comparto ricettivo.

Il rallentamento dell'attività in alcuni mesi dell'anno e la sua sospensione in altri generano forti oscillazioni dei livelli occupazionali: nei mesi estivi del 2018 (da giugno a settembre) il numero medio dei dipendenti nelle aziende ricettive è stato del 33,5% superiore al valore medio calcolato sull'intero anno.

All'interno del comparto ricettivo, gli alberghi rappresentano la tipologia prevalente, incidendo per il 78,2% in termini di lavoratori dipendenti e per il 64,8% in termini di aziende.

A seguito del fenomeno della stagionalità, il maggior numero di dipendenti si è riscontrato nei mesi di luglio e agosto (circa il 40% in più rispetto alla media annua) mentre a novembre e a febbraio le chiusure degli esercizi hanno portato ad una contrazione rispetto alla media annua di circa il 26%.



Fonte: elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati Inps (2018)

utilizzo delle agevolazioni nel settore turistico

In base ai dati diffusi dall'INPS, nel quadriennio 2015-2018 l'importo complessivo delle agevolazioni contributive ha superato i 73 miliardi⁸.

In particolare, l'Istituto previdenziale ha concentrato l'analisi su quattro programmi che hanno suscitato maggiore interesse per le imprese: l'Esonero triennale dal 2015 (legge n. 190 del 2014); l'Esonero biennale dal 2016 (legge n. 208 del 2015); l'Esonero strutturale dal 2018 per i giovani fino a trenta anni (legge n. 205 del 2017); il Programma Garanzia Giovani⁹.

Si consideri che le quattro forme agevolative prese in esame sono dirette alle assunzioni a tempo indeterminato.

Importo delle agevolazioni contributive. Distribuzione % dei 4 programmi analizzati per territorio, classe dimensionale e settore. Anni 2015-2018

	Esonero Triennale	Esonero Biennale	Esonero strutturale giovani	Garanzia Giovani	Importo totale delle agevolazioni	Distribuzione dei dipendenti totali - media del quadriennio 2015-2018
TOTALE (milioni di euro)	16.703,0	1.846,1	132,7	393,5	19.075	13.218.715
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
A. PER TERRITORIO						
Nord	53%	57%	71%	48%	53%	58%
Centro	22%	20%	20%	18%	22%	23%
Sud e Isole	25%	23%	9%	34%	25%	19%
B. PER CLASSE DIMENSIONALE						
Fino a 10 dipendenti	41%	38%	27%	53%	41%	28%
da 11 a 50 dipendenti	29%	29%	24%	29%	29%	23%
da 51 a 250 dipendenti	18%	18%	21%	12%	18%	18%
oltre 250 dipendenti	12%	15%	27%	6%	12%	31%
C. PER SETTORE						
Industria in senso stretto	27%	27%	29%	28%	27%	27%
Costruzioni	11%	11%	4%	8%	11%	6%
Commercio	18%	18%	19%	22%	18%	15%
Alberghi e ristoranti	9%	9%	9%	12%	9%	9%
Informatica, servizi alle imprese	16%	15%	18%	16%	16%	18%
Trasporti e comunicazioni	7%	7%	5%	3%	7%	7%
Altri settori	13%	13%	17%	12%	13%	19%

⁸ Fonte: XVIII Rapporto Annuale INPS, 2019. Nel Rapporto viene evidenziato che un volume consistente dei 73 miliardi è assorbito dagli sgravi contributivi previsti per gli apprendisti.

⁹ La spesa fiscale complessiva per questi programmi, nel quadriennio esaminato, ammonta a 19 miliardi, corrispondente a circa il 26% del totale delle agevolazioni.

Lo studio sull'impatto settoriale e per classe dimensionale della spesa attivata dai quattro programmi selezionati, sintetizzato nella tabella dell'INPS, evidenzia quanto segue:

- 1) a livello territoriale, il Mezzogiorno (comprese le Isole) ha utilizzato il 25% dell'importo totale, pur pesando solo per il 19% sull'occupazione complessiva;
- 2) sotto il profilo dimensionale, le piccole imprese (quelle cioè fino a 10 dipendenti) hanno assorbito circa il 41% delle agevolazioni complessive;
- 3) tra i settori di attività economica, sono Industria in senso stretto, Commercio e Costruzioni, quelli che ne hanno maggiormente usufruito.

Relativamente al punto 3), va notato che i settori Industria in senso stretto e Alberghi e ristoranti, usufruiscono delle agevolazioni per una percentuale che è esattamente pari alla percentuale di distribuzione dei dipendenti occupati: il settore Industria in senso stretto usufruisce del 27%, rappresentando il 27% dell'occupazione; il turismo del 9% e rappresenta il 9% dell'occupazione.

Al contrario, il settore Costruzioni è quello che usufruisce delle agevolazioni in percentuale maggiore, seguito dal Commercio: il settore Costruzioni usufruisce dell'11%, rappresentando solo il 6% dell'occupazione; il Commercio del 18% e rappresenta il 15% dell'occupazione.

Anche utile è sapere la percentuale di aziende di ogni settore che hanno usufruito delle agevolazioni sul totale delle aziende dello stesso settore e la relativa quota di dipendenti incentivata, come mostra la tabella successiva:

Indicatori di utilizzo delle agevolazioni contributive.

Anni 2015-2018

	Quota % aziende incentivate ¹ su aziende totali				Quota % dipendenti incentivati su dipendenti totali			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	33%	40%	34%	29%	5%	11%	10%	5%
PER SETTORE								
Industria in senso stretto	36%	44%	40%	37%	4%	9%	9%	5%
Costruzioni	36%	42%	34%	27%	9%	17%	15%	7%
Commercio	33%	40%	35%	30%	6%	13%	12%	7%
Alberghi e ristoranti	37%	43%	32%	26%	8%	15%	11%	5%
Informatica, servizi alle imprese	33%	40%	36%	31%	5%	10%	9%	5%
Trasporti e comunicazioni	39%	46%	39%	33%	4%	9%	8%	4%
Altri settori	25%	30%	27%	24%	3%	8%	8%	5%

Questa tabella ci dice che le aziende del nostro settore hanno apprezzato e, dunque, utilizzato la possibilità di ricevere incentivi alle assunzioni.

È questo un dato che non stupisce: il settore turistico, e in particolare quello ricettivo, è – come si diceva in apertura del primo capitolo di questo Manuale - *labour intensive*, ossia che ha bisogno di capitale umano e che di conseguenza sostiene un costo elevato in tal senso. Si consideri anche che a differenza di altri settori, il nostro non ha le stesse possibilità di sostituzione del lavoro umano con quello delle macchine.

Ma allargando il campo di indagine relativamente all'analisi sugli importi medi delle agevolazioni per azienda beneficiaria e per singolo dipendente incentivato, si vedrà come, in realtà, il nostro settore ne esca penalizzato.

In generale, l'importo medio di cui le aziende hanno potuto usufruire è stato pari a circa 9.000 euro l'anno. Considerando che l'importo medio delle agevolazioni per dipendente è stato circa di 4.400 euro, ciò significa che mediamente le aziende beneficiarie hanno potuto contare su due dipendenti incentivati ciascuna.

**Importi medi delle agevolazioni per azienda incentivata e per dipendente incentivato.
Anni 2015-2018**

	Importi medi delle agevolazioni contributive per azienda				Importi medi delle agevolazioni contributive per dipendente			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	4.766	8.891	9.086	5.526	4.559	4.389	4.002	3.747
A. PER TERRITORIO								
Nord	5.341	10.208	10.577	6.417	4.944	4.737	4.263	3.922
Centro	4.603	8.780	8.875	5.384	4.427	4.300	3.950	3.690
Sud e Isole	4.071	7.132	7.015	4.160	4.070	3.887	3.554	3.411
B. PER CLASSE DIMENSIONALE								
fino a 10	2.875	4.693	4.543	2.608	4.118	3.883	3.519	3.241
da 11 a 50	8.356	16.036	14.462	7.749	4.960	4.727	4.271	3.976
da 51 a 250	23.289	53.219	49.954	28.008	5.249	5.052	4.570	4.289
oltre 250	77.471	193.843	196.763	118.702	5.151	4.917	4.375	4.073
C. PER SETTORE								
Industria in senso stretto	6.408	12.990	13.543	8.355	5.331	5.191	4.719	4.389
Costruzioni	5.434	8.187	7.986	4.552	5.778	5.244	4.694	4.399
Commercio	3.649	7.061	7.320	4.475	4.367	4.270	3.881	3.599
Alberghi e ristoranti	3.632	5.695	5.478	3.096	3.650	3.422	3.064	2.805
Informatica, servizi alle imprese	4.700	9.554	9.440	5.712	4.157	4.148	3.828	3.621
Trasporti e comunicazioni	7.514	14.339	14.363	8.586	4.798	4.647	4.226	4.083
Altri settori	4.177	8.107	8.269	5.001	3.877	3.710	3.385	3.154

Come è possibile leggere dalla tabella INPS, il dato del nostro settore è molto più basso: nell'anno 2015, mentre l'importo medio delle agevolazioni è di 4.766, per Alberghi e ristoranti è di soli 3.632.

La differenza sale ancora di più negli anni successivi e, per esempio, nell'anno 2018, a fronte di una media di 9.086, una azienda del nostro settore usufruisce solo per 5.476, quando una azienda appartenente al settore Trasporti e comunicazioni può vantare un vantaggio pari a 14.363; una del settore Industria in senso stretto di 13.543.

Il dato non cambia se si considerano gli importi medi delle agevolazioni contributive per dipendente.

Questo scarso "vantaggio" è possibile spiegarlo in vario modo.

Anzitutto, e in generale, la differenza tra i vari settori può dipendere dai differenti livelli salariali: più sono alti i salari sui quali calcolare il montante contributivo, più è alto il vantaggio economico, sino ad arrivare alla tetto massimo di sgravio consentito.

Più nello specifico, dovendo il nostro settore fronteggiare le esigenze stagionali ha potuto usufruire solo parzialmente delle agevolazioni: le (tante) aziende che sono aperte solo alcuni mesi l'anno, non possono usufruire di nessuna delle agevolazioni su menzionate; se consideriamo il caso delle strutture ricettive aperte "a singhiozzo" durante l'anno - che assumono con contratti a termine stagionali reiterati nell'anno - tutt'al più possono sperare di usufruire dell'agevolazione solo se assumono a tempo indeterminato tramite part-time verticale.

E l'utilizzo importante che, in generale, il nostro settore fa del part-time (quindi anche da parte delle aziende annuali) può essere l'ulteriore spiegazione del perché il vantaggio contributivo è così basso per il nostro settore, dato che i lavoratori a tempo parziale guadagnano di meno di un full-time.

Se questo è vero, sta di fatto che qui si prende in considerazione la naturale conformazione del mercato del lavoro interno, e non di libere scelte dell'impresa: le tipologie contrattuali sono, in definitiva, legate al tipo di servizio offerto (come, quando e per quanto tempo esso deve essere reso dal lavoratore). Ciò mette in luce, come meglio si dirà avanti, l'assenza di misure agevolative *ad hoc* per il settore turistico.

Rapportando gli importi delle agevolazioni al monte contributivo dovuto dalle aziende incentivate, lo studio dell'INPS ha ricavato due diverse misure del risparmio contributivo: la prima rappresenta l'entità media dei risparmi di cui hanno beneficiato le aziende con almeno un dipendente incentivato; la seconda rappresenta l'incidenza del beneficio accordato rispetto agli oneri contributivi complessivi a carico del sistema produttivo.

I dati dimostrano che le piccole imprese hanno fatto un importante ricorso alle agevolazioni per via dell'entità dei risparmi conseguibili.

Secondo il Rapporto dell'INPS, ciò è dovuto al fatto che le piccole imprese sono particolarmente "sensibili", nelle strategie di assunzione, all'entità delle agevolazioni, rappresentando un consistente abbattimento del costo medio del lavoro.

Per le medio-grandi imprese, caratterizzate da organici più strutturati, invece, "le agevolazioni operano con riferimento al costo contributivo marginale dell'organico aziendale".

Per quanto concerne il nostro settore, nella tabella che segue si evince che, mediamente, le agevolazioni contributive hanno inciso (nel senso dei risparmi portati alle aziende) sul monte contributivo dovuto, in maniera significativa per il triennio 2015/2017, con una flessione nel 2018 (che comunque ha riguardato tutti i settori); la stessa tendenza è confermata per quanto riguarda l'incidenza sul totale delle aziende.

L'incidenza delle agevolazioni nel settore "alberghi e ristoranti" è stato il più alto rispetto a tutti gli altri, tranne che da quello delle "costruzioni".

Incidenza delle agevolazioni sul monte contributivo delle aziende incentivate e sul monte contributivo delle aziende totali. Anni 2015-2018

	Aziende incentivate: Incidenza media delle agevolazioni sul monte contributivo				Aziende totali: incidenza media delle agevolazioni sul monte contributivo			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
TOTALE	3,3%	6,4%	5,6%	2,9%	2,2%	4,7%	4,1%	2,1%
A. PER TERRITORIO								
Nord	2,4%	4,9%	4,5%	2,4%	1,8%	3,9%	3,5%	1,8%
Centro	3,5%	6,8%	6,0%	3,1%	2,2%	4,7%	4,1%	2,1%
Sud e Isole	8,6%	14,3%	11,9%	5,9%	4,6%	9,0%	7,2%	3,4%
B. PER CLASSE DIMENSIONALE								
fino a 10	16,3%	23,6%	20,7%	11,2%	5,7%	10,5%	8,5%	4,0%
da 11 a 50	4,6%	8,9%	8,0%	4,2%	2,9%	6,4%	5,7%	2,8%
da 51 a 250	2,0%	4,6%	4,3%	2,4%	1,5%	3,8%	3,5%	1,9%
oltre 250	0,6%	1,6%	1,6%	1,0%	0,5%	1,4%	1,4%	0,8%
C. PER SETTORE								
Industria in senso stretto	2,1%	4,5%	4,2%	2,3%	1,6%	3,7%	3,4%	1,9%
Costruzioni	10,8%	15,5%	12,6%	6,0%	5,9%	9,9%	7,7%	3,3%
Commercio	3,9%	7,8%	7,0%	3,6%	2,7%	5,9%	5,2%	2,6%
Alberghi e ristoranti	9,3%	14,1%	11,1%	5,2%	5,8%	9,6%	6,9%	3,0%
Informatica, servizi alle imprese	3,6%	7,2%	6,0%	3,1%	2,3%	5,1%	4,3%	2,2%
Trasporti e comunicazioni	2,9%	5,6%	4,9%	2,4%	1,8%	3,7%	3,2%	1,5%
Altri settori	2,2%	4,6%	4,3%	2,2%	1,4%	3,3%	3,0%	1,6%

esonero triennale legge 190 del 2014

La legge di stabilità 2015¹⁰ introdusse, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di 8.060 euro su base annua.

La misura si inseriva all'interno delle politiche del lavoro del cosiddetto Jobs Act.

In merito, l'INPS ha evidenziato che, dei 16,7 miliardi che rappresentano l'importo complessivo delle agevolazioni riconosciute, quasi 9 miliardi sono andati a sostegno delle imprese del Nord¹¹ e, di questi, ben 3 miliardi hanno avuto come destinatarie imprese piccolissime.

Al Sud invece le piccolissime imprese hanno utilizzato risorse (2,3 miliardi) in misura maggiore di quella utilizzata complessivamente da tutte le altre imprese nel medesimo contesto territoriale (1,9 miliardi).

Nella tabella che segue, sono riportate le cifre di utilizzo dell'esonero nel settore "alberghi e ristoranti".

	importi complessivi esonero triennale*				
	classe dimensionale imprese				
settore alberghi e ristoranti	fino 10	da 11 a 250	oltre 250	totale	%
nord	348,3	277,5	48,8	674,5	4,0
centro	211,1	145,8	5,9	362,9	2,2
sud e isole	244,3	133,1	6,4	383,8	2,3

*valori in milioni di euro

Da questi dati, si evince che le aziende del Nord sino a 10 dipendenti si sono assicurata la fetta più consistente dell'agevolazione che l'intero settore ha potuto usufruire, la parte inferiore è spettata alle aziende del Sud e isole che hanno oltre 250 dipendenti.

alcune considerazioni conclusive

Sommando le tre percentuali della tabella precedente, emerge che il nostro settore ha usufruito di una quota pari all'8,5% dell'importo complessivo dell'esonero triennale.

¹⁰ Articolo 1, commi 118-124, legge 23 dicembre 2014, n. 190.

¹¹ La quota maggiore al Nord è comunque andata alle imprese medio-piccole (4,5 miliardi).

Una percentuale assai inferiore rispetto, ad esempio, all'Industria in senso stretto, che ha ottenuto oltre il 27%; al Commercio, il 17,5%; all'Informatica, oltre il 16%; Costruzioni, l'11%. Inferiore alla nostra, solo la percentuale del settore Trasporti e comunicazioni, con il 6,5%.

Questo dato appare maggiormente negativo se si considera che l'esonero in esame è stata la misura agevolativa più consistente. Abbiamo innanzi evidenziato che, dei 19 miliardi investiti per le agevolazioni sulle assunzioni nell'ultimo quadriennio, ben 16,7 miliardi è la cifra dell'esonero triennale della legge n. 190/2014.

Se gli "Alberghi e ristoranti" (ossia, circa 200 mila aziende) hanno preso solo l'8,5%, significa aver potuto contare su poco più di 1,4 miliardi, in un settore che, come si è detto, registra un trend positivo in termini occupazionali: un settore che dà lavoro all'Italia!

È come se, il nostro comparto, pur portando beneficio al produzione e alla ricchezza complessiva del Paese; pur dando lavoro a 1 milione e 400 mila persone, possa contare solo in una "partita di giro" da parte dello Stato: così è, se si considera che, ad esempio, l'importo pagato dai soli Alberghi (cioè da circa 30 mila strutture ricettive) per l'IMU e TASI, ammonta a circa 900 milioni di euro (ogni anno!!).

Il dato negativo è ancora più evidente se rapportato al singolo albergo. La tabella a pagina 12, ci diceva che ogni azienda (del settore "Alberghi e ristoranti") ha potuto contare su una agevolazione contributiva, nell'anno 2016 e per dipendente, pari a 3,422 euro. Nello stesso anno, il singolo albergo italiano, ha pagato, in media, circa 27 mila euro tra IMU e TASI.

Come è stato messo in luce, il comparto ricettivo deve affrontare la problematicità del fattore stagionalità, che comporta il fatto di essere costretti a poter "sfruttare" le proprie strutture solo in determinati mesi dell'anno e, dunque, poter offrire lavoro solo in quei periodi di apertura. Per questo motivo, tali aziende sono completamente escluse dalla gran parte delle agevolazioni alle assunzioni, poiché esse si rivolgono quasi esclusivamente ad incentivare l'impiego a tempo indeterminato.

L'assenza cronica, nel nostro Paese, di incentivi specifici sull'occupazione (necessitata) di lavoratori stagionali, è un danno secco per il nostro comparto.

Come si vedrà dalle schede relative alle singole agevolazioni, l'intervento specifico che Federalberghi è riuscita ad ottenere per il lavoro stagionale, è la deducibilità del costo del lavoro dall'imponibile IRAP, nel limite del 70%, dei lavoratori stagionali.

In forza delle considerazioni sin qui esaminate, Federalberghi proseguirà la sua azione per un serio ripensamento degli incentivi volto alla necessaria copertura di tutte le esigenze occupazionali, anche di quelle relative ai lavoratori e datori di lavoro stagionali.

Gli incentivi

incentivi alle assunzioni di giovani

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti¹², è riconosciuta un'agevolazione contributiva¹³.

L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di trentasei mesi, dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Le assunzioni devono riguardare lavoratori di età inferiore a 30 anni e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Lo sgravio, nel rispetto del limite di età, spetta anche in caso di:

- prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato (a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione). L'esonero si applica per un periodo massimo di 12 mesi;
- conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine (fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione) successiva alla data di entrata in vigore della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che ha introdotto l'agevolazione in esame.

La percentuale di esonero sale al 100%, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, nel caso di datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola lavoro¹⁴ o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o in alta formazione.

¹² Di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

¹³ Legge 27 dicembre 2017, n. 205, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020, articolo 1 commi 100-108 e 113-114.

¹⁴ Gli studenti devono aver svolto presso il datore di lavoro almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza.

Restano esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e quelli di lavoro intermittente.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzione delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

incentivo per favorire l'occupazione giovanile

Il cosiddetto Decreto dignità¹⁵ ha introdotto un nuovo incentivo, analogo a quello precedente, per promuovere l'occupazione giovanile stabile, riservato ai datori di lavoro privati che, negli anni 2019 e 2020, assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

I soggetti non devono essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Lo sgravio è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, in misura pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Non ostano al riconoscimento dell'esonero contributivo gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

¹⁵ Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, articolo 1 bis. Il compito di definire le modalità di fruizione è demandato ad un apposito decreto interministeriale che sarebbe dovuto essere emanato entro 60 giorni dal 12 agosto 2018.

incentivo all'assunzione di giovani laureati

La Legge di Bilancio 2019¹⁶ ha riconosciuto un nuovo incentivo denominato Bonus occupazionale per giovani eccellenze.

L'agevolazione è diretta ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato giovani laureati o in possesso di un dottorato di ricerca.

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

L'esonero è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano:

- cittadini in possesso della laurea magistrale, conseguita tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età;
- cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età.

L'incentivo è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.

L'agevolazione si applica, altresì, agli accordi di trasformazione di rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato intervenuti sempre nel corso del 2019 e fermo restando il possesso alla data della trasformazione dei requisiti generali richiesti.

Il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico; ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione di personale.

¹⁶ Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021, articolo 1, commi 706-717.

Qualora il datore di lavoro proceda al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con il bonus occupazionale giovani eccellenze o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con la predetta agevolazione nei 24 mesi successivi all'assunzione agevolata, l'agevolazione viene revocata ed è previsto il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.

Qualora il giovane venga assunto ma lo sgravio non sia fruito per intero, una eventuale assunzione da parte di un successivo datore di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019 può consentire la fruizione per il periodo residuo utile.

L'agevolazione è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, previsti dalla disciplina nazionale e regionale ed è fruibile nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti *de minimis*.

incentivo occupazione NEET

L'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) ha reso operativo l'incentivo riguardante le assunzioni a favore dei giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) ossia persone non impegnate nello studio, né nel lavoro né nella formazione, per le assunzioni operate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2019¹⁷.

L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto.

Possono fruire dell'incentivo i datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani NEET aderenti al Programma "Garanzia giovani", di età compresa tra i 16 anni e 29 anni; nel caso di giovani di età inferiore ai 18 anni, questi devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

L'assunzione deve riguardare una sede di lavoro ubicata in tutto il territorio nazionale, con la sola esclusione della provincia di Bolzano, con una delle seguenti tipologie contrattuali:

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- apprendistato professionalizzante.

L'incentivo spetta anche in caso di lavoro a tempo parziale, ma è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

Inoltre, non sono ammessi all'incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

¹⁷ Decreto Direttoriale 2 gennaio 2018, n. 3 e successiva rettifica del 5 marzo 2018; Decreto Direttoriale 28 dicembre 2018, n. 581. L'incentivo deve esser fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto; pertanto, dopo una prima concessione non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.

In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

L'incentivo può essere fruito nel rispetto del regime *de minimis* oppure, in alternativa, oltre tali limiti, nel rispetto di specifiche condizioni, ossia:

- 1) l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
- 2) per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
 - a. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi¹⁸;
 - b. il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c. il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - d. il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25%.

¹⁸ Riguardo alla nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", tale locuzione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, articolo 1, decreto ministeriale 17 ottobre 2017.

incentivo Occupazione Mezzogiorno e Occupazione Sviluppo Sud

L'ANPAL ha reso operativo l'incentivo che riguarda le assunzioni nel Mezzogiorno¹⁹ effettuate sino al 2020.

È previsto lo sgravio totale per 12 mesi dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), fino ad un massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità, per i datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano a tempo indeterminato persone disoccupate con le seguenti caratteristiche:

- lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 34 anni;
- lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Tali soggetti non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore di lavoro.

Indipendentemente dalla residenza della persona da assumere, la sede di lavoro per cui viene effettuata l'assunzione deve essere ubicata nelle regioni "meno sviluppate", ossia Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia; o nelle regioni "in transizione", ossia Abruzzo, Molise e Sardegna²⁰.

Per accedere all'incentivo l'assunzione deve essere effettuata:

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- con un contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo spetta anche in caso di lavoro a tempo parziale, nonché in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato; per tale ultima fattispecie non è richiesto il requisito di disoccupazione.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'incentivo è, invece, espressamente escluso per le assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

¹⁹ Decreto direttoriale 2 gennaio 2018, n. 2. La Legge di Bilancio 2019 ha previsto la proroga dell'incentivo occupazione Mezzogiorno per gli anni 2019 e il 2020.

²⁰ In caso di trasferimento del lavoratore al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'incentivo, il bonus cessa di maturare dal mese di paga successivo a quello di trasferimento.

Inoltre, non sono ammessi all'incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

L'incentivo può essere fruito nel rispetto del regime *de minimis* oppure, in alternativa, anche oltre tali limiti purché nel rispetto di specifiche condizioni:

- qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto;
- per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni di età, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta all'incremento occupazionale netto, ricorra una delle seguenti condizioni:
 1. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 2. il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado/qualifica/diploma di istruzione e formazione professionale;
 3. il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 4. il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.

A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante congruaggio sulle denunce contributive.

L'apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani²¹. Per tale motivo viene definito un contratto di lavoro a causa mista: a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per gli under 25 al fine di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- apprendistato professionalizzante per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Proprio per la sua natura particolare, ed essendo considerato come percorso naturale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, la legislazione prevede una serie di incentivi per i datori di lavoro che assumono con questa tipologia contrattuale.

Una prima agevolazione di tipo normativo consente la possibilità che le parti, al termine dell'apprendistato, possano recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 codice civile, sebbene, come si è detto, esso sia un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Un ulteriore incentivo normativo è quello che permette - fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo - che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ad

²¹ La disciplina dell'apprendistato è contenuta negli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

esempio, gli apprendisti sono fuori dal computo della base di calcolo della quota di riserva a favore dei lavoratori disabili).

Da un punto di vista retributivo, il datore di lavoro gode della possibilità di inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto; in alternativa, la retribuzione del lavoratore può essere una quota percentuale di quella percepita al livello di qualifica cui è finalizzato l'apprendistato, crescendo in ragione dell'anzianità di servizio. Tale ultima opzione è quella contenuta nel CCNL Turismo.

Le agevolazioni sono anche di tipo contributivo. In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali²². Tale aliquota è comprensiva della quota INAIL (pari allo 0,30%), nonché della quota malattia.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 sono previste riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. In tali casi, limitatamente ai contratti di apprendistato, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, indipendentemente dal numero di dipendenti, è dovuta anche la contribuzione aggiuntiva dell'1,61%, di cui l'1,31% per l'ASpI, poi NASpI, a cui va aggiunto il contributo dello 0,30% destinato alla formazione continua.

La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

Per incentivare la stabilizzazione dei contratti di apprendistato, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un

²² Articolo 1, comma 773, legge n. 296 del 2006.

anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto.

datori di lavoro		apprendisti
aziende fino a 9 dipendenti	aziende oltre i 9 dipendenti	
1° anno di contratto: 3,11% (1,50+1,61)	11,61% (10+1,61)	5,84%
2° anno di contratto: 4,61% (3+1,61)		
gli anni successivi: 11,61% (10 + 1,61)		

Il decreto n. 150 del 2015²³ prevede ulteriori benefici per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; in particolare:

- a. non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;
- b. l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%;
- c. è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI e dello 0,30% destinato alla formazione continua.

la disciplina dell'apprendistato nel CCNL Turismo

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante, e in parte anche delle altre due tipologie, è affidata dalla legge alla contrattazione collettiva.

Ai fini della ricognizione completa degli incentivi rivolti a tale istituto, si riporta alcuni elementi disciplinati dal CCNL Turismo.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, è previsto²⁴ che - fermo restando quanto previsto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare - la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura

²³ Articolo 32, comma 1, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. La norma prevedeva tali agevolazioni in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016. La legge 30 dicembre 2018, n. 145, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021, ha confermato l'estensione dell'incentivo anche al 2019 e 2020.

²⁴ Accordo sull'apprendistato di primo e terzo livello nel settore Turismo 1 agosto 2017.

percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure:

1° anno	50%
2° anno	50%
3° anno	65%
4° anno (eventuale)	70%

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17 aprile 2012 come modificato dal CCNL Turismo 18 gennaio 2014.

La retribuzione per l'apprendistato professionalizzante è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni²⁵:

1° anno	80%
2° anno	85%
3° anno	90%
4° anno	95%

Le stesse percentuali dell'apprendistato professionale si applicano per gli apprendisti di alta formazione e ricerca ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare, fermo restando quanto previsto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare.

²⁵ Accordo per la disciplina contrattuale prevista per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel settore turismo 17 aprile 2012, come modificato dal CCNL Turismo 18 gennaio 2014.

lavoratori che fruiscono della NASpI

Nel 2012²⁶ è stato introdotto un incentivo in favore dei datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI).

Al datore di lavoro 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.

Inoltre, poiché la finalità della norma è la creazione di stabile occupazione per i soggetti percettori/destinatari di NASpI, si può accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare dell'indennità, cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato²⁷.

Il beneficio non spetta con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei 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 deve rispettare la disciplina comunitaria del *de minimis*, al rispetto dei principi generali in materia di agevolazioni.

²⁶ Ai sensi del comma 10-bis, articolo 2, legge 28 giugno 2012, n. 92.

²⁷ Articolo 2, comma 15, legge 28 giugno 2012, n. 92.

bonus assunzione beneficiari di Reddito di cittadinanza

Il decreto legge n. 4 del 2019²⁸, che disciplina il Reddito di cittadinanza (Rdc), prevede due tipi di incentivi per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di beneficiari del reddito di cittadinanza, direttamente o in somministrazione dopo un percorso formativo.

Al datore di lavoro che comunica alla piattaforma digitale dedicata al Rdc le disponibilità dei posti vacanti, e che rispetto a tali posti assuma a tempo pieno e indeterminato i beneficiari di Rdc, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (per la quota a suo carico e per quella a carico del lavoratore), nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso.

L'esonero non può, comunque: essere superiore a 780 euro mensili e non inferiore a cinque mensilità; non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali/assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'assunzione può avvenire anche attraverso l'attività svolta da un soggetto accreditato a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro²⁹.

Nel caso in cui il lavoratore venga licenziato nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a restituire l'incentivo fruito, maggiorato dalle sanzioni civili previste, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o giustificato motivo.

Contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc, il datore di lavoro stipula con il Centro per l'impiego, se necessario, un patto di formazione che preveda un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

assunzione a tempo pieno e indeterminato dopo percorso formativo

Gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i Centri per l'impiego e presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro (se tale possibilità sia prevista da leggi regionali), un Patto di formazione con il quale garantiscono al beneficiario un percorso formativo o di

²⁸ Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.

²⁹ Ai sensi dell'articolo 12, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca.

Se in seguito a questo percorso formativo il beneficiario di Rdc ottiene un lavoro³⁰, al datore di lavoro che assume è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (lato datore di lavoro e lavoratore) nel limite della metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Il riconoscimento verrà percepito per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità.

L'importo massimo del beneficio mensile comunque non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

La restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità, è riconosciuta all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc.

Nel caso di licenziamento del beneficiario del Rdc nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

condizioni e cumulabilità

Le agevolazioni per l'assunzione di beneficiari di Rdc si applicano a patto che si realizzi un incremento netto del numero di dipendenti a tempo pieno e indeterminato; che siano rispettati i principi generali sugli incentivi; che si rispetti la regola del *de minimis*.

³⁰ Il lavoro deve essere coerente con il profilo formativo sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Le stesse agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dalla legge n. 68 del 1999, sul collocamento dei disabili, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Reddito di cittadinanza iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Le agevolazioni per l'assunzione di beneficiari di Rdc sono compatibili e aggiuntive rispetto alle misure previste per favorire l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti under 35, o di soggetti over 35, ma privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

incentivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati (over 50 e donne)

La legge 28 giugno 2012, n. 92³¹ ha previsto delle agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati.

L'agevolazione, consistente nella riduzione del 50% dei contributi (INPS e INAIL) a carico del datore di lavoro, ha durata di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e di massimo 12 mesi per quelle a termine.

In particolare, deve trattarsi di assunzioni rivolte a:

- soggetti di età non inferiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne 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 e in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna³²;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in quest'ultimo caso la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del beneficio) e riguarda sia i rapporti full-time che part-time.

Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione spetta per complessivi 18 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto fino al limite complessivo di 12 mesi.

Per l'ipotesi di assunzione a termine, la riduzione contributiva opera anche sul contributo addizionale, dovuto per i contratti a tempo determinato, dell'1,41%.

Non rientrano nell'incentivo i contratti di lavoro domestico, intermittente, accessorio.

L'incentivo è subordinato al rispetto dei principi generali previsti per usufruire degli incentivi e quelli comunitari (compreso la realizzazione dell'incremento netto del numero di dipendenti che l'assunzione, la proroga e la trasformazione deve realizzare).

³¹ Articolo 4, commi 8 e 11, legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma del mercato del lavoro).

³² Per l'anno 2019, si veda il decreto ministeriale 28 novembre 2018, n. 420.

sostituzione per maternità e paternità

È prevista un'agevolazione contributiva per i datori di lavoro che assumono personale per sostituzione di propri dipendenti assenti per maternità, paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio³³.

L'agevolazione, che è del 50%, è riconosciuta alle aziende con meno di 20 dipendenti e l'assunzione può avvenire con contratto a tempo determinato, anche part-time, o in somministrazione³⁴.

Il beneficio si applica ai contributi dovuti all'INPS e anche ai premi assicurativi INAIL e spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in astensione o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Non incide sul riconoscimento del beneficio il fatto che il lavoratore in astensione (a tempo pieno o a tempo parziale) sia sostituito con due lavoratori a tempo parziale o con un lavoratore a tempo pieno. Lo sgravio in oggetto, infatti, trova applicazione in tutti i casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione è pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; in caso contrario il beneficio non può essere riconosciuto neanche in forma parziale.

L'agevolazione può quindi legittimamente applicarsi alla sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale dato che in tale ipotesi l'orario di lavoro del lavoratore assunto in sostituzione è sicuramente inferiore a quello del lavoratore sostituito.

Inoltre, la sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito, pertanto è ammissibile il beneficio in caso di sostituzione di un apprendista con una persona qualificata, perché sia rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni.

L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire

³³ Articolo 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

³⁴ Nel computo dei dipendenti sono considerati tutti i lavoratori di qualunque qualifica. Sono invece esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione, mentre quelli in part-time vanno computati in relazione all'orario svolto.

anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

disciplina contrattuale sull'affiancamento

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010, prevede, all'articolo 81, denominato "Sostituzione e affiancamento", che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, e tra questi, quelli "assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso".

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

Alla luce delle modifiche apportate al contratto a termine³⁵, tale previsione contrattuale appare compatibile con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 nella parte in cui rende possibile anticipare l'assunzione per sostituzione di personale assente per maternità, paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio³⁶.

³⁵ Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. decreto dignità).

³⁶ Al di fuori di questa ipotesi, la possibilità ammessa dalla clausola contrattuale in esame di anticipare l'assunzione a termine per le finalità di affiancamento di un lavoratore che si assenterà (per qualsiasi motivo; perché temporaneamente assegnato ad altra attività e/o ad altra sede; o perché impegnato in attività formative; o il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale) appare difficilmente compatibile con la nuova disciplina del contratto a termine.

assunzioni disabili

L'INPS riconosce, ai sensi della legge n. 68 del 1999³⁷, un incentivo per le assunzioni dei disabili, al datore di lavoro privato che assume, anche se non soggetto all'obbligo di assunzione di cui alla stessa legge n. 68.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale.

L'incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato³⁸.

In particolare, è disposto che ai datori di lavoro è concesso, a domanda, un contributo per un periodo di 36 mesi:

- nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra n. 915 del 1978;
- nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle sopra citate.

L'incentivo è inoltre concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

³⁷ Articolo 13, legge 12 marzo 1999, n. 68.

³⁸ I benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. L'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. L'incremento occupazionale netto richiesto dalla norma che disciplina la concessione di detti incentivi deve essere verificato in capo all'impresa utilizzatrice e non con riferimento all'agenzia di somministrazione.

Al datore di lavoro è inoltre concesso a livello regionale, dal Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un contributo per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro³⁹.

L'incentivo è riconosciuto in caso di assunzione di lavoratori iscritti all'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del centro per l'impiego territorialmente competente⁴⁰.

Le condizioni per la spettanza dell'agevolazione sono quelle generalmente previste.

Per quanto riguarda, invece, i principi previsti dall'articolo 31 del decreto n. 150 del 2015 (l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente; non deve violare il diritto di precedenza; il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro; etc.) essi operano solo nel caso in cui l'assunzione del disabile non sia obbligatoria; di contro non operano nell'ipotesi in cui il datore di lavoro effettui l'assunzione in quanto obbligato alla riserva ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68 del 1999.

agevolazioni INAIL

La Legge di bilancio 2019⁴¹ ha introdotto un'ulteriore agevolazione. È previsto che la retribuzione corrisposta alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro, è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60% di quanto effettivamente corrisposto.

I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'INAIL.

³⁹ Articolo 14, legge n. 68 del 1999. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale.

⁴⁰ Articolo 8, legge n. 68 del 1999.

⁴¹ Legge 30 dicembre 2018, n. 145, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021, articolo 1, comma 533.

La materia dovrà essere disciplinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

incentivo per l'assunzione di giovani genitori

La legge 24 dicembre 2007, n. 247⁴² ha istituito, presso il Dipartimento della gioventù della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile.

Successivamente, il decreto ministeriale 19 novembre 2010⁴³ ha previsto la creazione di una banca dati che raccolga i nominativi dei giovani genitori, alimentata su iniziativa dei singoli lavoratori interessati e finalizzata a consentire l'erogazione di un incentivo economico di 5.000 euro in favore delle imprese private e delle società cooperative che provvedano ad assumere, con un contratto a tempo indeterminato, anche parziale, le persone iscritte alla banca dati stessa.

Possono iscriversi alla banca dati coloro che possiedono, alla data di presentazione della domanda, congiuntamente i seguenti requisiti:

- età non superiore a 35 anni (da intendersi fino al giorno precedente il compimento del trentaseiesimo anno di età);
- essere genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi, ovvero affidatari di minori;
- essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto o occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa. La domanda d'iscrizione può essere presentata anche se il rapporto di lavoro è cessato; in tal caso, però, è richiesto l'ulteriore requisito della registrazione dello stato di disoccupazione presso un Centro per l'impiego.

⁴² Articolo 1, commi 72 e 73, legge 24 dicembre 2007, n. 247.

⁴³ Decreto ministeriale 19 novembre 2010, Finalizzazione di parte delle risorse di cui all'articolo 1, commi 72 e 73, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

gli incentivi del “decreto crescita”

Il decreto legge, 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto decreto crescita) contenente misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, ha modificato il regime di alcuni incentivi e, al contempo, ha introdotto una nuova agevolazione riferita ai giovani.

rientro dei ricercatori residenti all'estero e lavoratori impatriati

Il decreto introduce significative modifiche al regime speciale dei lavoratori impatriati⁴⁴, ossia i soggetti che trasferiscono la residenza in Italia a partire dal periodo d'imposta 2020.

Al fine di favorire il rientro dei lavoratori in Italia, è consentito a tali lavoratori di optare per la tassazione su una base imponibile ridotta ai fini IRPEF del reddito di lavoro dipendente o autonomo.

Per i soggetti rientranti in Italia sino al 31 dicembre 2019, le agevolazioni fiscali consistono nella concorrenza alla formazione del reddito complessivo del 50% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia.

Le agevolazioni si applicano a decorrere dal periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza e per i 4 periodi successivi. Sono richieste le seguenti ulteriori condizioni:

- i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a permanere in Italia per almeno 2 anni;
- l'attività lavorativa è svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa (non per i lavoratori autonomi);
- l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ciascun periodo d'imposta;
- i lavoratori svolgono funzioni direttive e/o sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione⁴⁵.

⁴⁴ Articolo 16, decreto legislativo n. 147 del 2015.

⁴⁵ Come definiti dal decreto legislativo n. 108 del 2012 e dal decreto legislativo n. 206 del 2007 (non per i lavoratori autonomi).

Per i soggetti che trasferiscono la residenza in Italia a partire dal 2020, a decorrere dal periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza e per i 4 periodi successivi, i redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e i redditi di lavoro autonomo prodotti in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% del loro ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei 2 periodi d'imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a risiedere in Italia per almeno 2 anni;
- l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano.

Le agevolazioni fiscali si applicano per ulteriori 5 periodi di imposta ai lavoratori:

- con almeno un figlio minore o a carico, anche in affido preadottivo. In tal caso, i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare;
- con almeno tre figli minori o a carico, anche in affido preadottivo. In tal caso, i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10% del loro ammontare;
- che abbiano acquistato (da parte del lavoratore oppure del coniuge/convivente o dei figli) unità immobiliari di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento o nei 12 mesi precedenti. In tal caso, i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare;
- che abbiano trasferito della residenza nel Mezzogiorno. In tal caso, i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10% del loro ammontare.

il contratto di espansione

Attraverso la modifica dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, il decreto crescita introduce, in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, il contratto di espansione nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.

Il contratto, sottoscritto dal datore di lavoro e dal Ministero del lavoro, con l'intervento delle parti sociali, deve prevedere:

- il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- la programmazione temporale delle assunzioni;
- l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante;
- per le professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere allo "scivolo" previsto dalla norma.

L'impresa è tenuta a presentare un progetto di formazione e di riqualificazione, che costituisce parte integrante del contratto di espansione e deve contenere:

- i contenuti formativi e le modalità attuative;
- il numero complessivo dei lavoratori interessati;
- il numero delle ore di formazione;
- le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

Si prevede anche la possibilità per le aziende di incentivare l'uscita dei lavoratori più anziani con uno "scivolo".

In particolare, nel contratto di espansione si prevede la possibilità per i lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, che il datore di lavoro riconosca per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS.

Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dello "scivolo".

La prestazione in oggetto può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi.

Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dallo scivolo è consentita una riduzione oraria che non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

I contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto e le relative agevolazioni continuano a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza.

misure per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Il provvedimento si propone di potenziare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro riconoscendo un incentivo, che consiste nell'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL⁴⁶, per un periodo massimo di dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione in favore di coloro che:

- dispongono erogazioni liberali, di importo pari ad almeno 10.000 euro, agli istituti scolastici per la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale, anche a indirizzo agrario;
- assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli interventi formativi ammessi all'incentivo sono i seguenti:

- a. laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;
- b. laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;
- c. ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;
- d. attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica.

⁴⁶ L'incentivo sarà riconosciuto dal 2021 e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.

Agevolazioni fiscali

agevolazioni riferite al costo del lavoro per donne e giovani

Il decreto n. 201 del 2011 (c.d. decreto Monti)⁴⁷ ha introdotto delle agevolazioni fiscali riferite al costo del lavoro nonché alcune misure finalizzate a favorire l'occupazione di donne e giovani.

In particolare, è possibile dedurre dal reddito di impresa un importo pari all'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato al netto delle deduzioni di cui all'articolo 11, commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis, 4-bis.1 e 4-octies del medesimo decreto legislativo n. 446 del 1997⁴⁸.

L'articolo 11, comma 1, lett. a), decreto legislativo n. 446 prevede che:

- 1) l'importo ammesso in deduzione è pari a 7.500 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta, aumentato fino a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni;
- 2) sono, inoltre, deducibili le spese relative agli apprendisti, ai disabili e le spese per il personale assunto con contratti di formazione e lavoro⁴⁹.

Per ciascun dipendente l'importo delle deduzioni non può comunque eccedere il limite massimo rappresentato dalla retribuzione e dagli altri oneri e spese a carico del datore di lavoro e che le deduzioni di cui ai precedenti punti 1) e 2), è alternativa⁵⁰.

deducibilità dei lavoratori stagionali

Grazie all'intesa azione di lobbying di Federalberghi, è stata raggiunta un'importante conquista in tema di riduzione del costo dei lavoratori stagionali.

È stata, infatti, estesa⁵¹, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la deducibilità del costo del lavoro dall'imponibile IRAP, nel limite del 70%, ad ogni lavoratore stagionale

⁴⁷ Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, come modificato dal decreto n. 201 del 2011 e dalla legge n. 228 del 20.

⁴⁹ Articolo 11, comma 1, lettera a), numero 5).

⁵⁰ Modifica apportata ad opera del comma 132, dell'articolo 1, legge n. 147 del 2013.

⁵¹ L'articolo 1, comma 73, legge n. 208 del 2015 (c.d. "legge di stabilità 2016") ha, in tal senso, aggiunto un nuovo periodo all'articolo 11, comma 4-octies, decreto legislativo n. 446 del 1997.

impiegato per almeno 120 giorni nel periodo d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco del biennio calcolato a partire dalla cessazione del precedente contratto⁵².

⁵² Solo per l'anno 2018, la legge n. 205 del 2017 (c.d. legge di Stabilità 2018) ha consentito la piena deducibilità per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno

Il decreto legge n. 70 del 2011⁵³ prevede la concessione di un credito d'imposta per la creazione di nuovo lavoro stabile nelle regioni del Mezzogiorno.

Il credito d'imposta spetta in caso di assunzione a tempo indeterminato di due categorie di soggetti: lavoratori svantaggiati e lavoratori molto svantaggiati.

È "lavoratore svantaggiato" chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- e) lavoratori occupati in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro.

Per quanto attiene alla seconda categoria di soggetti assumibili, si definisce "lavoratore molto svantaggiato" il lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

Il credito di imposta è previsto nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei dodici mesi successivi all'assunzione per ciascun lavoratore "svantaggiato" e nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione per ogni lavoratore "molto svantaggiato".

Per "costi salariali" si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende: a) la retribuzione lorda, prima delle imposte; b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali; c) i contributi assistenziali per figli e familiari.

Il beneficio spetta per le assunzioni di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato costituenti incremento del numero di lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati, nelle regioni del Mezzogiorno, nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione.

⁵³ Articolo 2, decreto legge 13 maggio 2011 n. 70, Prime disposizioni urgenti per l'economia, c.d. decreto sviluppo.

Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Gli incentivi alle assunzioni nel settore Turismo, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2019
L'imposta di soggiorno in sintesi, 2019
La registrazione degli ospiti ai fini di sicurezza, 2019
Gli incentivi per la riqualificazione delle strutture ricettive - settima edizione, 2019
Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2019
La protezione dei dati personali nella gestione delle imprese ricettive, 2019
Ecobonus: istruzioni per l'uso, 2019
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2018
Come ripensare la ristorazione, per soddisfare le nuove esigenze dell'ospite, 2018
La reception per tutti, 2018
Incentivi sulla riqualificazione delle strutture ricettive, 2015 - 2018
Direct booking, 2017
L'albergo (manuale della collana Le Bussole), 2017
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2017
Alternare formazione e lavoro. Il progetto scuola, 2017-2018
Nuova disciplina delle prestazioni occasionali, 2017
Sommerso turistico ed affitti brevi, 2016
Locazioni brevi e sharing economy, 2016
Indagine sulle tourist card, 2016
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2016
L'apporto di Federalberghi al Decreto Turismo, 2016
Seminario istituzionale sul regime fiscale delle locazioni brevi, 2015
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2015
Taccuino degli allergeni, 2015
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2015
L'antitrust sanziona Tripadvisor, 2015
Stop all'abusivismo, 2014 - 2015
L'imposta di soggiorno. Osservatorio sulla fiscalità locale, 2012 - 2015
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2015

Ospitare, servire, ristorare. Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento, 2014
 Settimo rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2014
 L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009 - 2014
 @Hotel: digital marketing operations, 2014
 L'alternanza scuola-lavoro nel settore turismo, 2014
 I contratti a termine nel settore turismo dopo il jobs act, 2014
 Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2006 - 2014
 Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2014
 I tirocini formativi nel settore turismo, 2014
 Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2014
 Federalberghi ricorre all'Antitrust contro le on line travel agencies, 2014 - 2015
 Guida al nuovo CCNL Turismo, 2014
 Riflessioni e proposte per il rinnovo del CCNL Turismo, 2013
 Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2013
 Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2012
 Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012
 Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012
 La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012
 Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2012
 Il turismo lavora per l'Italia, 2012
 Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011
 La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011
 Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011
 Gli stage nel settore turismo - ed. speciale progetto RE.LA.R., 2011
 Gli stage nel settore turismo, 2004 - 2011
 L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011
 La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011
 Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011
 Imposta municipale unica, 2011
 Guida al mercato russo, 2011
 Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011
 Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 - 2010
 Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
 L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
 Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
 Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
 Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
 Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2009
 La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
 Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009

Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Il nuovo collocamento dei disabili , 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 - 2003
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
L'albergo impresa, 1990

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa delle imprese turistico ricettive italiane.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 126 associazioni territoriali, raggruppate in 19 unioni regionali, e 7 Sindacati Nazionali (Federalberghi Extra, Federalberghi Isole Minori, Federalberghi Terme, Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Unihotel Franchising).

Faiat service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Il Presidente è Bernabò Bocca.

Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.