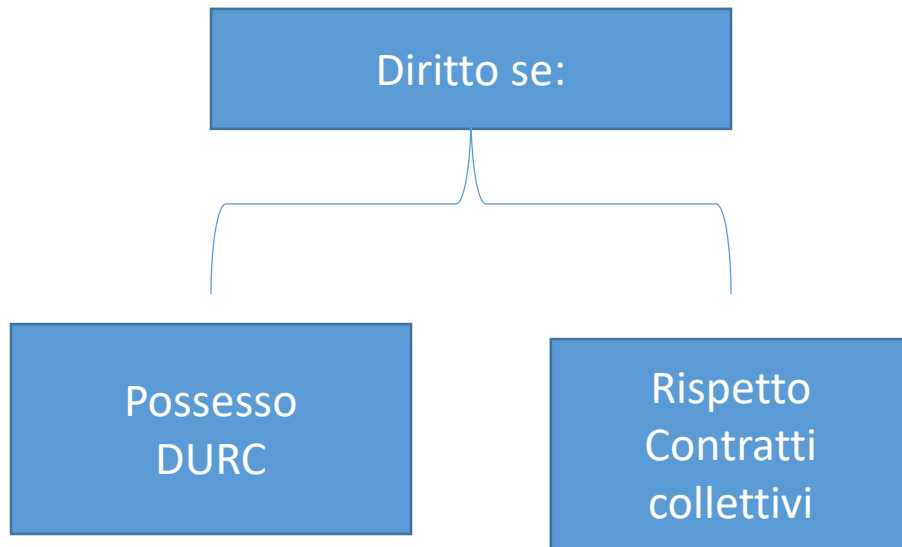


AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Principi generali

Benefici contributivi e normativi



Per fruire dei benefici contributivi e normativi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento, nonché dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria, dal 1° luglio 2007 i datori di lavoro, sono tenuti:

- 1) al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;
- 2) ad avere il documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Principi generali

In base al principio generale stabilito dal legislatore inizialmente dalla Legge "Fornero" (ed oggi traslato nel c.d. Jobs Act) non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere, pertanto, gli incentivi non spettano né nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione né nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione

Vedi anche circ. INPS circ. n. 137/2012.

Se c'è libertà di scelta
nell'assunzione = diritto
benefici

Scelta vincolata = No benefici

ECCEZIONE = DISABILI

Sgravi concessi anche se
scelta vincolata

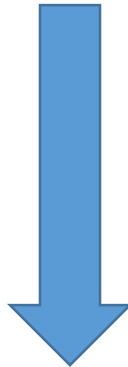
(Circ. 137/2012)

Principi generali

Quindi, NON spettano incentivi se:



Se si assume un lavoratore "agevolato" in attuazione di un obbligo legale (es. 6 mesi nel caso di licenziamento per GMO o se scatta il diritto di precedenza in materia di TD)



Se si assume un lavoratore agevolato in attuazione di un obbligo che deriva da una clausola del CCNL (es. art.4 CCNL pulizia, art.37 CCNL coop. Sociali che impone o di riassumere i dipendenti dell'appaltatore uscente)

Gli incentivi non spettano:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

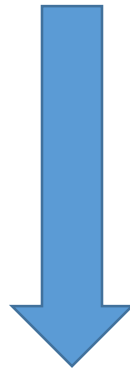
segue

Principi generali

Quindi, NON spettano incentivi se:



Se si assume un lavoratore "agevolato" proveniente da un'azienda che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quella che assume (purché l'assunzione avvenga entro 6 mesi)



I benefici economici in caso di somministrazione vengono trasferiti in capo all'utilizzatore

Gli incentivi non spettano:

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei 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 o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

Esempi di diritto di precedenza

- Art. 15, L. n. 264/1949, ai sensi del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto - negli ultimi sei mesi - di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale.
- Art. 24 D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
- Art. 47, comma 6, L. n. 428/1990, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

Principi generali

Quindi, parimenti NON spettano incentivi se:

Se si assume un lavoratore "agevolato" in presenza di sospensioni (es. Cigs). Vale a livello di singola unità produttiva.

Se si assume un lavoratore "agevolato" proveniente da azienda con "assetti proprietari coincidenti". Di questa locuzione la giurisprudenza ne ha fornito una interpretazione rigorosa

- nel caso in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva.

(N.B. A differenza dell'obbligo di assunzione - che si riferisce al datore di lavoro o utilizzatore nella sua interezza - in caso di sospensione va invece considerata solo la situazione della singola unità produttiva);

- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. In caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore

Prima della "Fornero" era prevista solo per le assunzioni in mobilità

Principi generali

Si applica il criterio del **cumulo** dei periodi di agevolazioni.

Es. assumo a TD un lavoratore iscritto in lista di mobilità per 4 mesi ai sensi dell'art.8, comma 2 della legge 223/91.

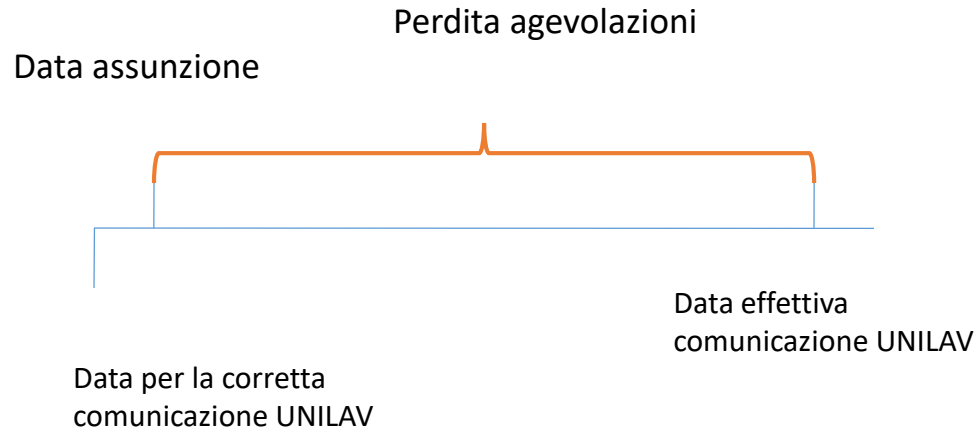
Una eventuale riassunzione agevolata sempre ex art.8 comma 2 potrà essere concessa solo per un TD pari a 8 mesi (circ. 137/2012)

Vale anche se si sommano periodi di assunzione diretta con periodi di somministrazione a TD (Interpello 40/2012)

Per la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si **cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Principi generali

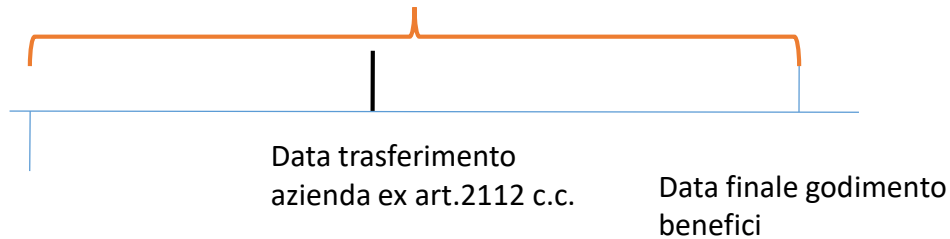


Inoltro tardivo

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

Principi generali

Data assunzione
“agevolata”



In caso di trasferimento di azienda tutte le agevolazioni si trasferiscono sul cessionario per la parte residua “principio di conservazione” ex art. 2112 c.c.

Idem per la cessione di contratto ex art.1406 c.c.

N.B. L’esonero biennale 2016 prevedeva il trasferimento dei benefici anche in caso di cambio di appalto

L’agevolazione ex legge di Bilancio 2018 prevede la possibilità di portare a termine il periodo agevolato (non concluso in caso di riassunzione da parte di altro DDL (vedi *infra*)).

Principi generali

INTERPRETAZIONE ASSURDA E CONTRA LEGEM in quanto il lavoro a chiamata e' assimilabile al part-time

Magra consolazione:

Perlomeno non rileva ai fini dello status richiesto dalle leggi per il godimento delle agevolazioni

Lavoro a chiamata ed agevolazioni contributive

“Con riferimento all'applicabilità di agevolazioni contributive (es.: legge n. 205/2017) in caso di instaurazione di rapporti di lavoro intermittente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha recentemente precisato (6) che ogni ipotesi agevolativa, rivestendo carattere di eccezionalità e derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, in linea di massima, sembra applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

Poichè il D.Lgs. n. 276/2003 (oggi il D.Lgs 81/2015) relativamente al contratto di lavoro intermittente, non ha operato alcun riferimento all'applicabilità di specifiche agevolazioni contributive già vigenti nel nostro ordinamento, ne consegue che per detta tipologia contrattuale non è possibile accedere ad alcuna misura agevolativa.”

Circ. INPS 17/2006

Principi generali

LAVORATORI A DOMICILIO = SI
AGEVOLAZIONI EX LEGGE 407/90 E
223/91

Lavoratori a domicilio

Per l'assunzione di lavoratori subordinati a domicilio possono essere concesse le agevolazioni contributive previste dalle leggi n. 407/1990 e n. 223/1991 qualora si tratti di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, a condizione che il datore di lavoro sia legittimato a tale tipo di assunzione e che sussistano i requisiti di legge

Mess. INPS n. 3491/1998.

Principi generali

Gli INCENTIVI POTRANNO ESSERE
RICONOSCIUTI DIRETTAMENTE DA
PROVVEDIMENTI MINISTERIALI

Legge di stabilità 2014

Modificando l'art. 9, comma 3-ter del D.L. n. 148/1993, l'art. 1, comma 187, della Legge di stabilità (legge n. 147/2013) ha previsto che il Ministero del lavoro possa prevedere incentivi per favorire l'occupazione di lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, come definiti dal decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 264/2013

Circ. INPS circ. n. 15/2014.

Lavoratori in CIGS

A FAVORE DI CHI ASSUME LAVORATORI IN
CIGS "TRADIZIONALE"

NO PER CIGS IN DEROGA

Norme di riferimento:

Art. 4, c. 3, D.L. n. 148/1993.

Esse prevedono particolari agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che procedano all'assunzione di lavoratori in CIGS.

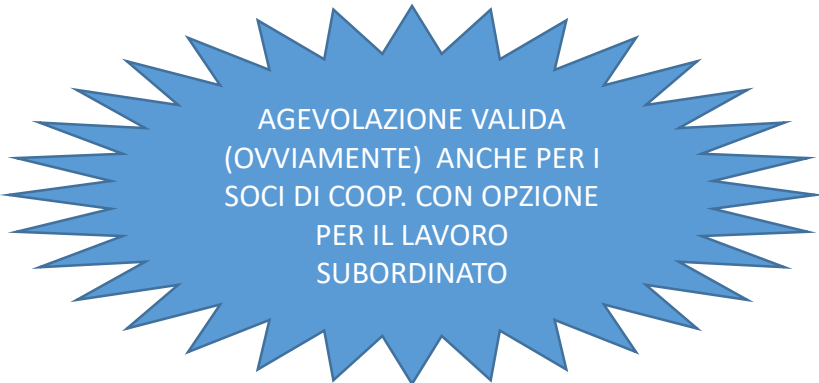
Le disposizioni relative ai benefici contributivi sopra citati si applicano anche ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'art. 1, comma 155, L. n. 311/2004 (programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego di lavoratori coinvolti in tali programmi), dell'art. 1, comma 1, D.L. n. 249/2004 (cessazione dell'attività dell'intera azienda, settore di attività o stabilimento), ovvero in caso di cessazione di attività, dell'art. 1, comma 5, L. n. 223/1991 (programma per crisi aziendale). Tale previsione non si applica con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni straordinaria da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento della sospensione in cassa integrazione guadagni straordinaria presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 13, comma 2, lett. c), D.L. n. 35/2005)

Circ. INPS n. 12/2006; mess. INPS n. 3558/2006.

Per la particolare agevolazione contributiva concessa per le assunzioni a tempo determinato (12 mesi) di giornalisti e praticanti iscritti nelle liste di disoccupazione o CIGS tenute dalla Commissione paritetica FIEG-FNSI.

Lavoratori in CIGS

VANNO PRESI IN CONSIDERAZIONE I “SOLITI”
REQUISITI DI CARATTERE GENERALE
INTRODOTTI DALLA LEGGE “FORNERO”



AGEVOLAZIONE VALIDA
(OVVIAMENTE) ANCHE PER I
SOCI DI COOP. CON OPZIONE
PER IL LAVORO
SUBORDINATO

Ovviamente, vanno osservati i principi generali ex art. 4, commi 12-15, L. n. 92/2012, in base ai quali:

- anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale l'incentivo spetta se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati e questi rifiutano;
- il beneficio è ammissibile nei casi in cui il licenziamento non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato;
- ricorre la sostituzione di lavoratori licenziati quando si assume un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i lavoratori licenziati hanno un diritto di precedenza alla riassunzione

Circ. INPS n. 137/2012

Lavoratori in CIGS

“VARIANTE”

PER I LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3
MESI

ALLE DIPENDENZE DI AZIENDE IN CIGS DA
ALMENO 6 MESI

PREVISTA DALLA LEGGE 236/93 (DI
CONVERSIONE DL 148/93)

Lavoratori sospesi per almeno tre mesi

In base all'art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993, ai datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti - salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale - i quali assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori o ammettano soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno **sei mesi** dell'intervento sono concessi i benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (contributo mensile in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità cui avrebbe avuto diritto il lavoratore) riconosciuti per la durata ivi prevista, ridotta di tre mesi, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione o ammissione.

Lavoratori in CIGS

Per un periodo di dodici mesi, inoltre, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella stabilita per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori (INPS circ. n. 260/1992 e n. 148/1993; mess. n. 19269/2006).

Il diritto ai benefici di cui sopra è escluso nelle stesse ipotesi previste in tema di mobilità.

CONTRIBUZIONE AL 10% PER 12 MESI

Lavoratori in CIGS

Spetta anche un contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità virtualmente spettante, "simile" a quelli ex art.8, comma 4 Legge 223/91 per i lavoratori in mobilità.

Trattasi però di una "fictio iuris" in quanto il lavoratore è in CIGS e non percepisce indennità di mobilità

In ordine al contributo ex art. 8, comma 4, L. n. 223/1991 l'INPS, con circ. n. 172/1994, ha osservato quanto segue:

- per effetto della riduzione di tre mesi della durata dell'erogazione, il contributo spetta, per un periodo di nove mesi elevato a 21 per i lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto 50 anni;
- per i lavoratori > 50 anni assunti nel Mezzogiorno o nelle circoscrizioni con percentuale di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata del beneficio è ulteriormente elevato a 33 mesi.

Peraltro, essendo il beneficio in discorso assimilabile al contributo di cui al citato art. 8, sia ai fini dell'accertamento della sussistenza dei requisiti per fruire teoricamente dell'indennità di mobilità che per quanto riguarda la decorrenza dell'agevolazione, occorre applicare le norme relative alle predette indennità con riferimento alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

La domanda diretta ad ottenere il contributo deve essere redatta in conformità al mod. contr. 236/1 e ad essa deve essere allegata la dichiarazione della ditta di provenienza redatta in conformità al mod. contr. 236/2.

La domanda dovrà essere indirizzata alla sede INPS presso la quale la ditta richiedente effettua gli adempimenti contributivi la quale provvederà ad autorizzare l'azienda a conguagliare nella denuncia contributiva UniEmens Individuale le somme di cui è creditrice.

N.B.L'autorizzazione deve essere rinnovata al 1° gennaio di ciascun anno compreso nell'arco della sua durata.

Tabella riepilogativa

Lavoratori in CIGS da 3 mesi (imprese da almeno 6 mesi)

10% per 12 mesi

50% indennità di mobilità “virtuale” (-) 3 mesi se < 50 anni. $12 - 3 = 9$ mesi
 $24 - 3 = 21$ mesi se > 50 anni (33 mesi al Sud)

Stato di disoccupazione

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 181/2000 "stato di disoccupazione" è la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

Tale condizione dev'essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, accompagnata da una dichiarazione di responsabilità che attesti il possesso dello stato di disoccupato, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa

Mess. INPS nn. 160/2003 e 19229/2004.

Pertanto, il soggetto privo di lavoro che intende acquisire lo stato di disoccupazione deve rilasciare ai servizi competenti dichiarazione di immediata disponibilità ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 181/2000. Quest'ultima dichiarazione deve essere rilasciata da tutti i destinatari di un qualsiasi trattamento di sostegno al reddito e perciò, non soltanto dai lavoratori disoccupati, ma anche dai lavoratori sospesi che abbiano diritto a una misura di sostegno al reddito. Viceversa, non è richiesta a lavoratori disoccupati che non abbiano diritto ad un beneficio

Circ. ML n. 39/2010

Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) la dichiarazione dell'interessato volta ad attestare l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa può essere resa dall'interessato all'INPS, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui all'art. 4, comma 35, L. n. 92/2012 (art. 4, comma 38, L. n. 92/2012).

La durata dello stato di disoccupazione si calcola in mesi commerciali. I periodi fino a giorni quindici, all'interno di un unico mese, non si computano, mentre i periodi superiori a giorni quindici si computano come un mese intero (art. 2, comma 6, D.Lgs. n. 181/2000).

Benefici Legge “Fornero”

BENEFICI PER CHI ASSUME:

- LAVORATORI ULTRACINQUANTENNI
(UOMINI E DONNE)

- DONNE

L'art. 4, commi 8 e 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma del mercato del lavoro – Legge “Fornero”) prevede un incentivo volto a favorire l'assunzione di:

- soggetti di età non inferiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi (norma connessa con l'abrogazione delle norme sul contratto di inserimento);

- 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 nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione (ossia i lavoratori occupati 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 membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato), annualmente individuate con decreto ministeriale (per l'anno 2013, v. il D.M. 2 settembre 2013 e per l'anno 2014, v. il D.M. 2 settembre 2013);

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Benefici Legge “Fornero”

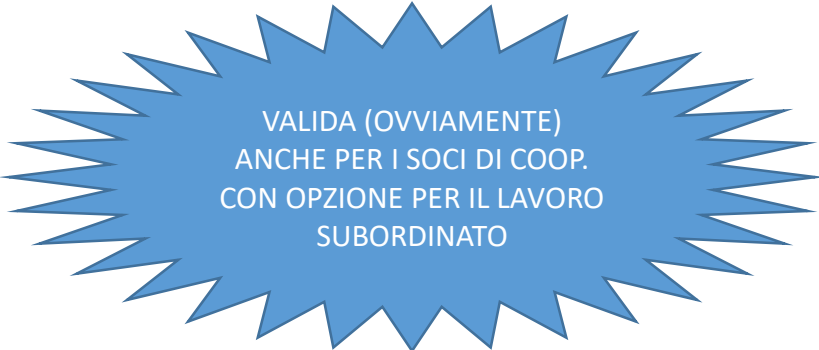
CONTRIBUTI AL 50 % (ANCHE INAIL)

SPETTA PER:

- 12 MESI SE T.D.

- 18 MESI SE T.IND.

- 12 + 6 = 18 MESI SE SI TRASFORMA IL
RAPPORTO DA T.D. A T.IND.



VALIDA (OVVIAMENTE)
ANCHE PER I SOCI DI COOP.
CON OPZIONE PER IL LAVORO
SUBORDINATO

- Spetta anche alle imprese di somministrazione (INPS circ. n. 111/2013).
- Non rientra, invece, nell'incentivo la stipula di contratti di lavoro domestico,, accessorio.
- Negato per lavoro intermittente, ripartito
- 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.
- L'agevolazione, consistente nella riduzione del 50% dei contributi 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.
- 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.
- In applicazione del principio del cumulo di cui all'art. 4, comma 13, L. n. 92/2012, l'incentivo spetta anche nel caso in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione (a tempo determinato o indeterminato) dell'ex dipendente: per il riconoscimento dell'incentivo è necessario che il lavoratore abbia mantenuto - secondo la disciplina dello stato di disoccupazione contenuta nel D.Lgs. n. 181/2000 - l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta, se sussistono le altre condizioni di legge, per la durata residua rispetto a quanto già goduto in precedenza.
- Il beneficio in questione è riferibile non solo ai contributi sociali dovuti all'INPS, ma anche ai premi assicurativi dovuti all'INAIL (ML circ. n. 34/2013; INAIL nota n. 1147/2014).

Benefici Legge “Fornero”

SI CHIEDE LO “SDD” PER ALMENO 12 MESI

Requisiti soggettivi dei lavoratori

L'art. 4, comma 8 della legge n. 92/2012 si riferisce ai lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da > 12 mesi.

La norma richiama la categoria di lavoratori svantaggiati di cui all'art. 2, n. 18, lett. c), del regolamento (CE) n. 800/2008, aggiungendo tuttavia il requisito della durata non inferiore a 12 mesi della disoccupazione.

La nozione di disoccupazione richiama la disciplina della disoccupazione di cui al D.Lgs. n. 181/2000: pertanto il lavoratore deve essere un disoccupato registrato presso il servizio competente (cioè il Centro per l'impiego competente per domicilio) e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, in base alle regole fissate dagli artt. 2 e 4 del D.Lgs. n. 181/2000 (vedi slide precedente).

Benefici Legge “Fornero”

DONNE

SPETTANO SGRAVI SE:

PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE
RETRIBUITO DA ALMENO:

- 6 MESI E RESIDENTI IN DETERMINATE REGIONI
E AREE O SETTORI EX REG.800/2008
- 24 MESI E OVUNQUE RESIDENTI

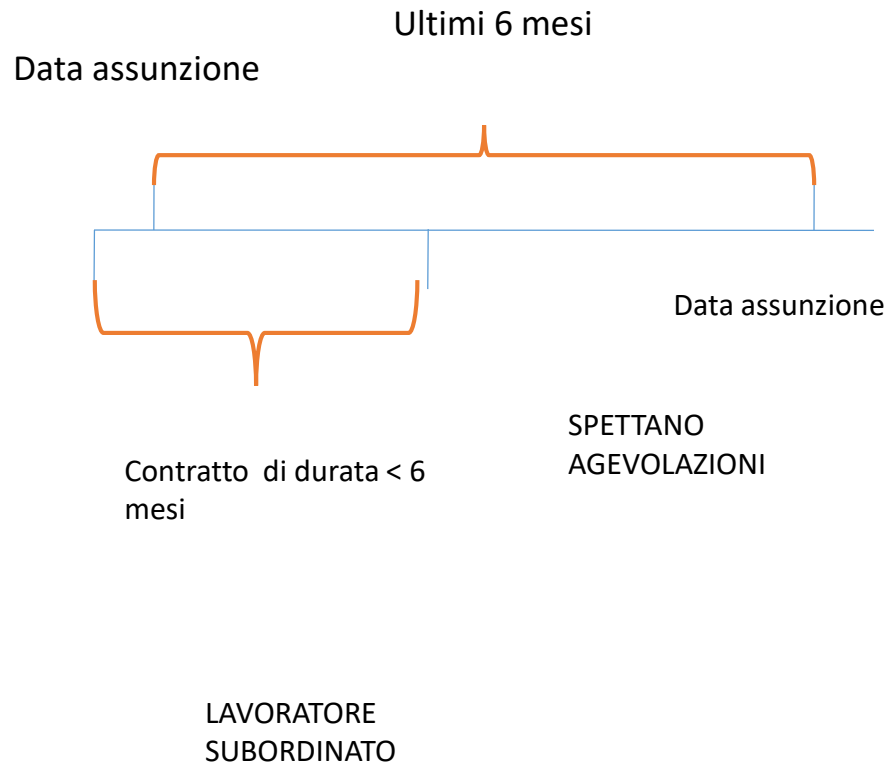
CHE SIGNIFICA “PRIVE DI UN IMPIEGO
REGOLARMENTE RETRIBUITO” ?



Vedi slide successiva

L'art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 prevede che le agevolazioni si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, anche in relazione alle assunzioni di 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 nelle aree di cui all'art. 2, n. 18), lett. e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto interministeriale, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Benefici Legge “Fornero”



a) **“non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”** ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché 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*;

Il Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017 **abroga e sostituisce il precedente decreto** del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013.

Definizione di lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato

È stato pubblicato il [Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017](#) con cui, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, sono individuati i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, in conformità al Regolamento UE n. 651/2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli artt. 107 e 108 del trattato.

Il decreto specifica le condizioni che i soggetti devono avere per essere definiti "**lavoratori svantaggiati**" e "**lavoratori molto svantaggiati**".

In sintesi, per essere compresi nella **prima categoria** i soggetti devono alternativamente:

non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;

non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

aver superato i 50 anni di età;

essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;

essere occupato 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 se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

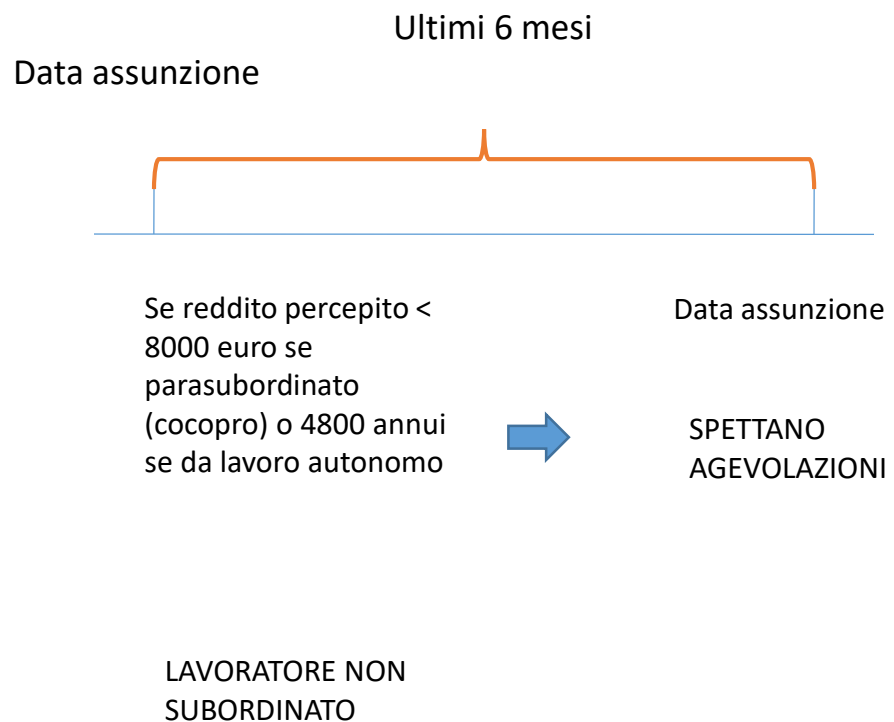
appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

Appartengono alla **seconda categoria** i soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.

Sono altresì "**lavoratori molto svantaggiati**" i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale.

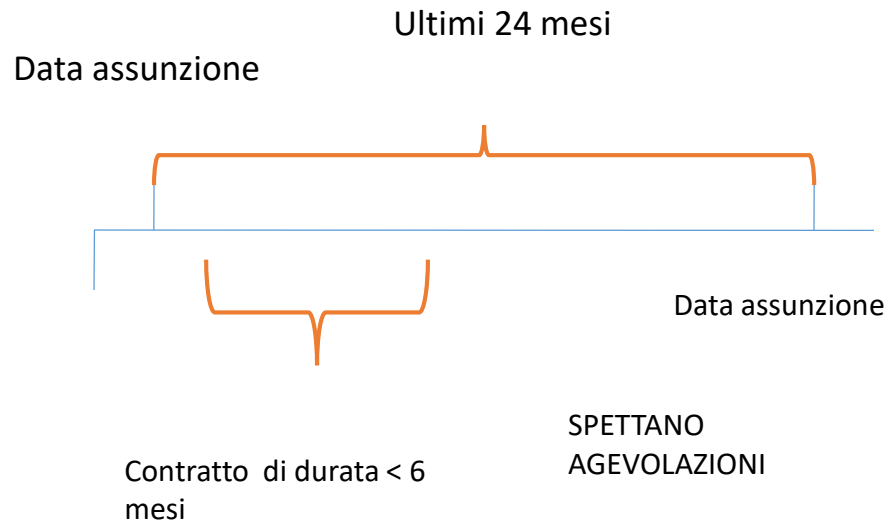
Il Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017 **abroga e sostituisce il precedente decreto** del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013.

Benefici Legge "Fornero"



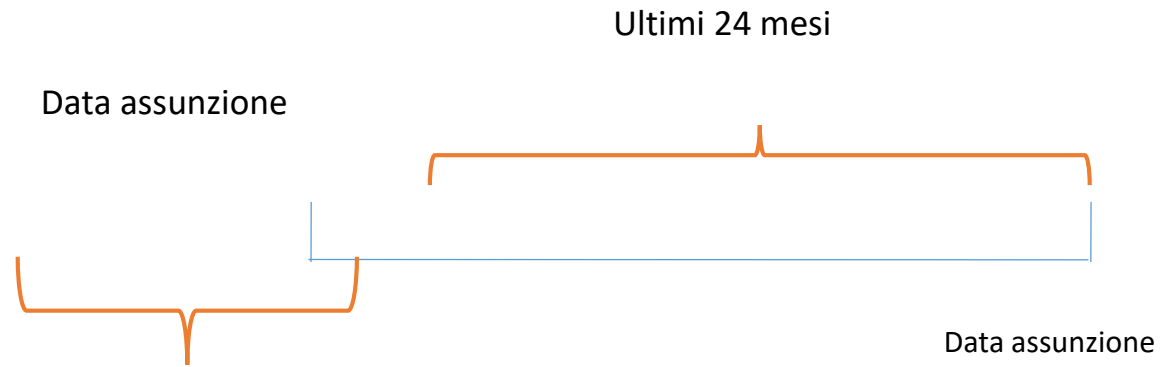
Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (4.800 euro, in caso di lavoro autonomo e 8.000 euro, per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. n. 917/1986) (ML circ. n. 34/2013). L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal D.Lgs. n. 181/2000;

Benefici Legge "Fornero"



Per la categoria di *"donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti"* occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.000 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 4.800 euro; anche in questo caso si prescinde dalla registrazione presso il Centro per l'impiego.

Benefici Legge "Fornero"



Contratto di durata > 6
mesi

NON SPETTANO AGEVOLAZIONI !!

Benefici Legge “Fornero”

La condizione di "priva di impiego regolarmente retribuito" **non** richiede la previa registrazione della donna presso il Centro per l'impiego.

Benefici Legge “Fornero”

Riguardo al requisito della residenza delle lavoratrici, la norma fa riferimento alle regioni ammissibili ad aiuti regionali, come stabilito nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per l'Italia. Per il periodo 2007-2013, tale carta è stata definita con decisione C(2007) 5618, recepita nella legislazione nazionale con D.M. 27 marzo 2008.

Non è richiesta una durata minima del requisito della residenza, purchè si tratti di residenza effettiva e non apparente; il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate

Mess. INPS n. 12212/2013.

In alternativa al requisito della residenza, è previsto che l'incentivo si applichi per le donne, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, in relazione ad impieghi nelle "aree" di cui all'art. 2, n. 18), lettera e), del Regolamento (CE) 800/2008. Si fa riferimento da una parte a settori, dall'altra parte a specifiche professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. In attuazione del D.M. 16 aprile 2013, con due distinti decreti interministeriali del 2 settembre 2013, rispettivamente per il 2013 e 2014, sono stati identificati tali settori e professioni.

Benefici Legge “Fornero”

“SOLITI” PRINCIPI A CUI CI SI DEVE
ATTENERE PER IL GODIMENTO DI INCENTIVI
(LEGGE FORNERO)

Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'incentivo è subordinato:

- alla regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, L. n. 296/2006, inerente: l'adempimento degli obblighi contributivi, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto degli 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 nazionale.

In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione (essendo l'agenzia in via principale gravata degli obblighi contributivi); mentre la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore (poiché su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato);

- all'applicazione dei principi stabiliti dall'art. 4, commi 12, 13 e 15, L. n. 92/2012;

- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli artt. 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5 dell'art. 40 del regolamento comunitario n. 800/2008.

Benefici Legge “Fornero”

CI VUOLE ANCHE L'INCREMENTO
OCCUPAZIONE

Invece, la condizione prevista dal paragrafo 4 dell'art. 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate. In base al paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti;

l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per dimissioni volontarie del lavoratore, invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di lavoro annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario

Circ. INPS n. 111/2013.

Gli incentivi sono altresì subordinati alla circostanza che il datore di lavoro non abbia ricevuto e, poi, non rimborsato o depositato in conto bloccato aiuti illegali o incompatibili della Commissione europea, nonché alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà.

Benefici Legge “Fornero”

ES. TD LAVORATORE > 50 ANNI PER 5 MESI
CON AGEVOLAZIONI LEGGE FORNERO CON
20 MESI DI SDD

CONSERVAZIONE SDD PER I 5 MESI DI
RAPPORTO TD (REDDITO SOTTOSOGLIA)

ASSUNZIONE EX LEGGE 407/90 PERCHE' SDD
DI 25 MESI (> 24 MESI)

Coordinamento con altri incentivi

Nel caso in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'art. 4, commi 8-10, L. n. 92/2012 sia quelli dell'incentivo previsto dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, che prevede agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo.

Ricorrendo particolari condizioni è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge n. 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato.

Infatti spetta l'incentivo di cui alla legge n. 407/1990, nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'art. 4, comma 8, L. n. 92/2012 a condizione - tra l'altro - che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato; non spetta se il lavoratore ha maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Nell'eventualità in cui sussistano sia i requisiti di applicazione dell'incentivo previsto dall'art. 4, commi 8-10, L. n. 92/2012 sia quelli dell'incentivo previsto dagli artt. 8, commi 2 e 4, o 25, comma 9, della legge n. 223/1991, per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, si applicheranno questi ultimi.

Benefici Legge “Fornero”

Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inviare apposita comunicazione all'INPS, tramite il modulo di istanza on-line "92-2012", disponibile dal 30 luglio 2013 presso il sito internet www.inps.it, nel Cassetto previdenziale Aziende

Circ. INPS n. 111/2013; mess. n. 12212/2013.

Il modulo deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazioni a scopo di somministrazione.

La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva sulla quale viene indicata la contribuzione agevolata.

Adempimenti del datore di lavoro

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione.

L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.

Edilizia

RIDUZIONE DELL'11,50% SUI CONTRIBUTI DIVERSI DALL'IVS

Operai dell'edilizia

Per i datori di lavoro nel settore edile l'art. 29 del D.L. n. 244/1995 prevede una disciplina di favore che si sostanzia nell'applicazione di una riduzione percentuale sull'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'INPS ed all'INAIL.

Ai sensi dell'art. 29, comma 5, D.L. n. 244/1995, entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che con decreto ministeriale da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, venga confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2 dello stesso articolo. Decorsi trenta giorni dalla data del 31 luglio e sino all'adozione del decreto, si applica la riduzione determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio da parte degli istituti previdenziali ovvero nel caso di mancata adozione del decreto stesso entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno di riferimento.

Per il 2013, la riduzione in argomento è confermata **all'11,50%** (D.M. 26 agosto 2013). Si attende la riduzione per il 2014.

Con messaggi n. 14113/2012 e n. 12320/2012 l'INPS ha dettato le istruzioni per l'applicazione dello sgravio stesso e per la presentazione delle istanze che deve essere effettuata esclusivamente in via telematica (modulo Rid-Edil).

Edilizia

NON SPETTA AI LAVORATORI PART-TIME

La riduzione si applica a favore dei datori di lavoro individuati dai codici ISTAT 1991 dal 45.11 al 45.45.2, sull'ammontare delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'INPS e all'INAIL per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, con esclusione dei lavoratori a tempo parziale

L'agevolazione è subordinata al rispetto delle condizioni stabilite per l'accesso agli sgravi dall'art. 6, commi 9-13, del D.L. n. 338/1989, comprese quelle dettate dall'art. 1, comma 1, dello stesso decreto legge in materia di retribuzione imponibile e compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre dell'anno di riferimento

Circ. INPS n. 178/2013.

Inoltre, ai sensi del comma 8, dell'art. 36-bis del D.L. n. 223/2006, l'accesso alle agevolazioni contributive previste per i datori di lavoro edile è ulteriormente subordinato al possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva da parte dell'INPS, dell'INAIL e, nei casi in cui in cui sia presente apposita convenzione, anche da parte delle Casse edili (cfr. circ. Ag. Entrate n. 28/E/2006). Lo stesso comma prevede anche l'esclusione, per la durata massima di cinque anni, dai benefici in esame per i datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

La riduzione non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste agevolazioni contributive ad altro titolo (ad es.: assunzione dalle liste di mobilità, contratti di inserimento, ecc.).

Apprendistato

Contribuzione		
Datori di lavoro fino a 9 dipendenti (all'atto dell'assunzione)	Datori di lavoro > 9 dipendenti	Apprendisti percettori di NASPI
1,61 % (per 3 anni, poi 11,61%) (*)	11,61 %	11,61%
Estensione per 12 mesi agevolazioni post apprendistato	Estensione per 12 mesi agevolazioni post apprendistato	Non prevista

L'agevolazione per gli apprendisti NON integra il concetto di "beneficio contributivo" (Circ. ML n.5/2008), salvo ,si ritiene, che per l'ulteriore beneficio che porta alla riduzione all'1,61% concesso ali DDL fino a 9 dipendenti.

Apprendistato

Come nella
Legge 56/87

Resta in essere la possibilità di godere di ulteriori 12 mesi di sgravio in caso di trasformazione

Art. 47, comma 7 del D.Lgs 81/2015 "9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo."

In caso di cessazione rapporto
alla scadenza
dell'apprendistato può
decorrere da tale data il preavviso.
In questo caso spettano gli sgravi ?
SI

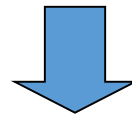
Apprendista in mobilità

“Singolare” fattispecie introdotta dal TU sull'apprendistato (D.Lgs 167/2011)

Segue il regime dell'apprendistato tranne che:

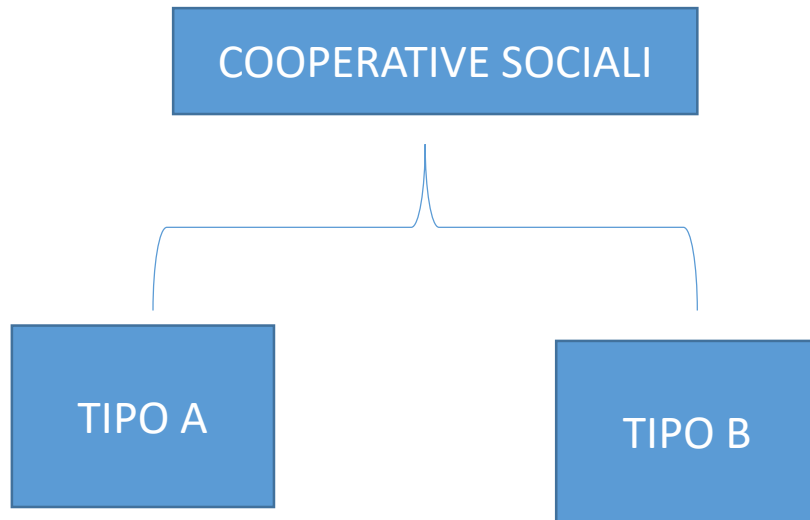
- per la possibilità di risolvere il rapporto ex art.2118 c.c. alla scadenza del periodo formativo, in questo caso preclusa;
- per le agevolazioni che non sono quelle dell'apprendistato per la durata del periodo formativo ma quelle della mobilità a tempo indeterminato (art.25, comma 9 legge 223/91), cioè 18 mesi.

A questo punto quali vantaggi ?



Resta il sottoinquadramento: fino a due livelli inferiori a quello corrispondente alle mansioni a cui è finalizzato l'apprendistato e si presume anche la non computabilità di questo particolare apprendista nei limiti numerici

Soci volontari di cooperative



Le cooperative sociali sono quelle che, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 381/1991, risultano avere lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso due tipi di attività:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Inoltre la denominazione sociale deve espressamente recare l'indicazione di "cooperativa sociale", non avendo valore nessun'altra dicitura, anche se di contenuto analogo.

Per la concessione di ogni forma di agevolazione le società cooperative devono essere iscritte nel registro prefettizio di cui all'art. 14 del regolamento approvato con regio decreto 12 febbraio 1911, n. 278. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) e d), L. n. 381/1991 le cooperative sociali devono essere iscritte nel registro prefettizio - oltre che nella sezione cui afferisce l'attività svolta - anche nella sezione cooperative sociali

Circ. INPS . n. 90/1998.

Soci volontari di cooperative

VALE PER COOPERATIVE SOCIALI

TOUT COURT:

SIA DI TIPO "A"

CHE DI TIPO "B"

Un particolare regime è previsto anche per i soci di cooperative sociali che prestino la loro attività gratuitamente (soci volontari).

Sia alle cooperative sociali di "tipo a" sia a quelle di "tipo b", oltre ai soci ordinari, possono partecipare i soci volontari, che prestano la loro attività gratuitamente (art. 2, L. n. 381/1991).

Tali soci non beneficiano delle tutele previdenziali ed assistenziali previste dalla legge in favore dei lavoratori subordinati o autonomi, ad eccezione dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (*)

Circ. ex SCAU n. 20/1992

(*) A tal proposito il Ministero del lavoro, con D.M. 11.06.1992, ha precisato che la retribuzione da assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni è quella convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Soci o lavoratori
svantaggiati di
cooperative sociali di tipo
B

~~COOP. SOCIALI DI TIPO B~~

COOP. SOCIALI DI TIPO A

Le agevolazioni contributive previste dall'art. 4, L. n. 381/1991 sono riservate **esclusivamente** alle cooperative di "**tipo b**" (cooperative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate).

Di tali agevolazioni **non** beneficiano, pertanto, le cooperative di "tipo a" (cooperative di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi).

Soci o lavoratori svantaggiati
di cooperative sociali di tipo B

CHI SONO I
SOCI O LAVORATORI
SVANTAGGIATI ?

Nelle cooperative sociali di **tipo B** si considerano persone svantaggiate:

- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali (con una percentuale d'invalidità almeno del 45%),
- gli ex degenti di istituti psichiatrici, anche giudiziari,
- i soggetti in trattamento psichiatrico,
- i tossicodipendenti,
gli alcolisti,
- i minori di età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare,
- le persone detenute o internate negli istituti penitenziari,
- i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione,
- nonché i soggetti indicati con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (art. 4, L. n. 381/1991).

Soci o lavoratori svantaggiati di cooperative sociali di tipo B

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il **30%** dei lavoratori della cooperativa.

Sulle retribuzioni corrisposte alle persone svantaggiate - la cui condizione di svantaggio deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione - le aliquote contributive per le assicurazioni obbligatorie previdenziali ed assistenziali sono ridotte a **zero**, sia per la parte a carico del datore che per quella a carico del lavoratore

Circ. INPS circ. n. 188/1994

L'accertamento della condizione percentuale di cui sopra deve essere effettuato in relazione al numero complessivo dei lavoratori, siano essi soci o dipendenti della cooperativa, esclusi i soci volontari; conseguentemente va riconosciuto il beneficio del totale "abbattimento della contribuzione" anche nei confronti delle persone svantaggiate che rivestono la qualifica di lavoratori subordinati

Circ. ML n. 116/1992; circ. NPS circ. n. 109/1993

DECONTRIBUZIONE TOTALE

(anche per quota c/lavoratore)

Per la valutazione del rispetto del limite minimo del 30% di persone svantaggiate può essere preso a riferimento un "arco temporale" non superiore ai dodici mesi, qualora a fronte di determinati eventi a carattere produttivo non sia rispettato il mantenimento costante della percentuale richiamata

Interpello ML n. 4/2008.

In caso di cooperative sociali ad oggetto plurimo, ai fini della fruizione delle agevolazioni in oggetto, la percentuale di lavoratori svantaggiati deve essere calcolata in rapporto al solo personale impiegato nelle attività di "tipo b", escludendo invece il personale impiegato nell'attività socio-sanitaria ed educativa di "tipo a".

Interpello ML n. 42/2009.

Sostituzione per maternità e paternità

SGRAVIO 50% CONTRIBUTI INPS + PREMI
INAIL

Nelle aziende con meno di 20 dipendenti ai datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, di paternità e parentale è concesso uno sgravio contributivo del 50%. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto.

Il beneficio si applica 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 (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001;

Circ. INPS n. 136/2001; nota INAIL 24 luglio 2001; nota n. 301/2013.

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. L'INPS, infatti, con mess. n. 28/2001 ha chiarito che lo sgravio in oggetto 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.

Sostituzione per maternità e paternità

L'agevolazione può quindi 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.

Nota ML n. 391/2005.

Inoltre, la sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito; così ad es. è ammissibile il beneficio in caso di sostituzione di un apprendista con una persona qualificata, purchè sia rispettata **l'equivalenza oraria** delle prestazioni (*vedi slide successiva*)

Mess. INPS n. 93/2001.

Sostituzione per maternità o paternità

Equivalenza di orario

In base alla interpretazione fornita dall'Inps (cfr. messaggi n.28/2001 e 93/2001) da una parte si sostiene che la sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito; dall'altra però si pretende che vi sia equivalenza d'orario tra i medesimi, anche quando la sostituzione è realizzata da due (o più) lavoratori, pena la perdita dell'agevolazione per intero e nemmeno (al limite) per la parte eccedente il pareggio dell'orario.

Sostituita	Sostituta A	Sostituta B	Esito
40 ore	20	20	OK
40	20	18	OK
36	40	-----	NO Agevolazioni

Sostituzione per maternità e paternità

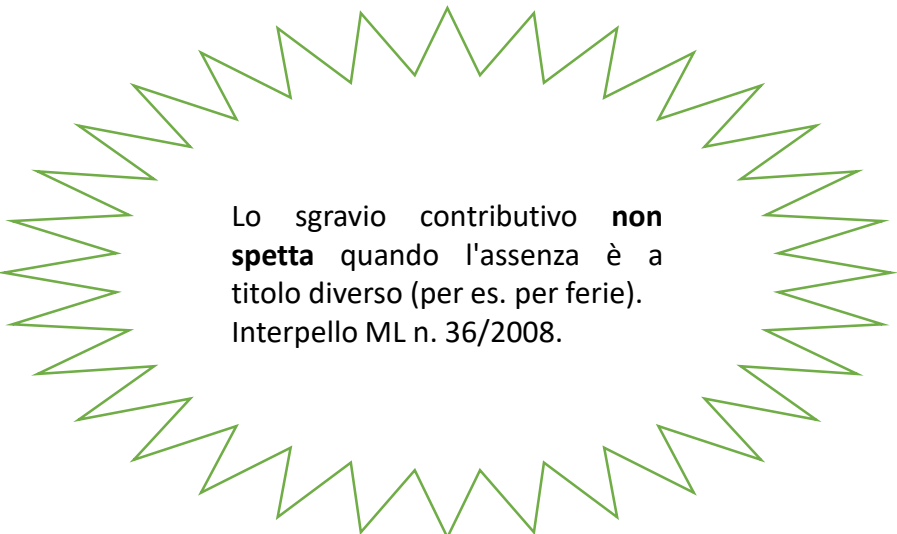
Le aziende interessate (quelle che occupano meno di 20 dipendenti o nelle quali operino lavoratrici autonome), per beneficiare della riduzione, devono attestare con autocertificazione, che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che la forza occupazionale aziendale, al momento dell'assunzione, sia inferiore alle 20 unità.

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

Circc. INPS n. 117/2000; n. 174/2000; circ. n. 34/2000.

L'INPS ritiene che lo sgravio possa trovare applicazione anche nell'eventualità che la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta l'assunzione del sostituto.

Mess. INPS n. 1382/2011



Lo sgravio contributivo **non spetta** quando l'assenza è a titolo diverso (per es. per ferie).
Interpello ML n. 36/2008.

Dirigenti

Ai sensi dell'art. 20, L. n. 266/1997, le imprese con meno di 250 dipendenti che - in attuazione di apposite convenzioni stipulate tra l'agenzia per l'impiego e le confederazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative - assumono, anche a termine, dirigenti privi di occupazione fruiscono, per ciascun dirigente assunto e per un periodo massimo di 12 mesi, di un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti previdenziali.

Il contributo del 50% va calcolato con riferimento alla contribuzione dovuta sia dal datore di lavoro che dal lavoratore

Nota INAIL nota n. 301/2013.

Il beneficio contributivo spetta anche se l'assunzione avviene per il tramite di Agenzie per il lavoro (ML interpello n. 12/2008). Tale specifico regime agevolativo spetta, inoltre, nel caso in cui un lavoratore si veda attribuita al momento dell'assunzione la qualifica di dirigente non posseduta prima

Interpello ML n. 45/2009.

Dirigenti

NON CI SONO PIU' SOLDI !

“SPENDING REVIEW”

Con nota 5 febbraio 2013, n. 1091, il Ministero del lavoro ha comunicato che tra le misure di spending review è stato previsto l'azzeramento, per le annualità 2012, 2013, 2014 e 2015, del capitolo di spesa riguardante le somme da erogare a titolo di contributo alle imprese con meno di 250 dipendenti ed ai loro consorzi ai fini del reimpiego del personale con qualifica dirigenziale. Pertanto, stante il mancato rifinanziamento della misura agevolativa in esame, a decorrere dall'autoliquidazione 2012/2013, la riduzione del premio del 50%, non sarà applicata né in regolazione né in rata

Nota INAIL n. 1091/2013.

Lavoratori detenuti o internati

Ai sensi della legge 22 giugno 2000, n. 193, contenente norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti, le cooperative sociali di cui all'art. 1 della L. 8 novembre 1991, n. 381 e le aziende, pubbliche o private che, organizzando attività di servizio o produttive all'interno degli istituti penitenziari, impiegano persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammesse al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della L. 26 luglio 1975, n. 354, possono usufruire di particolari benefici contributivi.

In particolare le agevolazioni spettano alle cooperative prescindendo dal luogo in cui è svolta l'attività lavorativa dei detenuti o internati, e quindi sia all'interno che all'esterno dell'istituto di detenzione; le aziende, pubbliche o private, invece, hanno diritto ai benefici in questione limitatamente alle persone impiegate nelle attività lavorative che si svolgono all'interno degli istituti penitenziari

Circ. INPS n. 134/2002.

Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone di cui sopra, sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica (art. 4, comma 3-bis, L. n. 381/1991; art. 8, D.L. n. 146/2013).

Lavoratori detenuti o internati

Gli sgravi contributivi si applicano anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione del lavoratore assunto, per i detenuti ed internati che hanno beneficiato di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno, e per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione, per i detenuti ed internati che non ne hanno beneficiato.

Ai sensi dell'art. 20 della L. 26 luglio 1975, n. 354, l'amministrazione penitenziaria, da una parte, e le cooperative e le aziende, dall'altra, devono stipulare apposite convenzioni per favorire le opportunità di lavoro dei soggetti detenuti o internati. Con tali accordi le parti devono disciplinare l'oggetto e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, nonché la formazione ed il trattamento retributivo che, ai sensi dell'art. 22 della L. n. 354/1975, deve essere stabilito in misura non inferiore ai 2/3 di quanto previsto dai contratti collettivi.

Ai fini della concessione delle agevolazioni, in base alle istruzioni fornite dall'INPS con la circ. n. 134/2002 le aziende interessate devono presentare alla competente sede dell'Istituto di previdenza copia della convenzione stipulata con l'amministrazione penitenziaria, nonché copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla direzione del penitenziario presso cui svolgono l'attività produttiva o di servizio.

Lavoratori che fruiscono della NASPI (già ASPI)

Il comma 10-bis dell'art. 2, L. n. 92/2012, inserito dall'art. 7, comma 5, lett. b), D.L. n. 76/2013 (c.d. "Pacchetto lavoro", in vigore dal 28 giugno 2013), ha introdotto un nuovo incentivo in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI).

In particolare, è previsto che al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASPI è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

In considerazione della "ratio legis", la nuova misura è riferibile anche a lavoratori che siano destinatari della NASPI, cioè a soggetti che - avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.

IN QUESTO CASO SI EROGA AL DDL IL
20% DELL' ASPI RESIDUA. (*)

Inoltre, poiché la finalità della norma è la creazione di stabile occupazione per i soggetti (percettori/destinatari NASPI) che ne sono sprovvisti, si potrà accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità NASPI, cui, in forza della previsione contenuta all'art. 2, comma 15 della legge n. 92/2012 (il riferimento era alla "vecchia" ASPI) Sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato

(*) in precedenza era il 50%

Circ. INPS circ. n. 175/2013.

Possono accedere alla nuova misura incentivante tutti i datori di lavoro, comprese le Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, comma 3, legge n. 142/2001, nonché le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

Lavoratori percettori di NASPI (già ASPI)

Il contributo spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore; pertanto, qualora sia retribuito tutto il mese, il contributo compete in misura intera, invece, in presenza di giornate non retribuite, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti.

In ogni caso, il suddetto beneficio non può superare la durata dell'indennità ASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, da determinarsi con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione e considerando il decalage stabilito dall'art. 2, comma 9 della legge n. 92/2012.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 40, lett. c), L. n. 92/2012, il diritto dell'azienda a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente; la cumulabilità, invece, non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario

Circ. Inps n. 175/2013.

Lavoratori percettori di NASPI (già ASPI)

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.

Ai fini dell'ottenimento del suddetto beneficio, l'impresa che assume deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le suddette condizioni ostative.

L'incentivo deve rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione; pertanto, la concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al regolamento UE n. 1407/2013 ovvero degli ulteriori regolamenti comunitari di settore in materia.

Circ. INPS n. 15/2014.

“SOLITE” CONDIZIONI DA RISPETTARE PER POTER GODERE DI OGNI TIPO DI AGEVOLAZIONE

In particolare, ove ricorrano le condizioni per l'applicazione dei suindicati regolamenti "de minimis", le imprese dovranno trasmettere all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ex D.P.R. n. 445/2000, che dovrà attestare che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis" e dovrà inoltre contenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

Inoltre, il beneficio soggiace al rispetto dei principi generali in materia di agevolazioni stabiliti dalla legge n. 92/2012 nonché alle condizioni di cui all'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 (INPS circ. n. 175/2013).

Contratti di solidarietà espansivi

Art.41, commi 1 e 2 del D.Lgs 148/2017

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

2. In sostituzione del contributo di cui al comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

- Le aziende che, al fine di incrementare gli organici, concordano con le organizzazioni sindacali una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, beneficiano di agevolazioni.
- Non beneficiano delle agevolazioni i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di Cassa integrazione guadagni straordinaria.
- I contratti collettivi devono essere depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Agevolazioni 2018

Legge di Bilancio n.205/2017

Art. 1 - Comma 100

100. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- Esonero 50%
- 36 mesi
- No per premi Inail
- Massimale: 3000 euro annui
- Aliquota di computo = piena

Art. 1 - Comma 101

101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. 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.

- Età = < 30 anni (35 per il 2018)
- Non devono aver mai lavorato a tempo indeterminato
- Non si conta l'apprendistato non confermato
- «Portabilità» del beneficio residuo presso altra azienda.

Art. 1 - Comma 102

102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.

- Per il 2018 il limite (come si è detto) è fissato a 35 anni

Art. 1 - Comma 103

103. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

- Possibilità di portare a conclusione il periodo agevolato
- Non si considera l'età

Art. 1 - Comma 104

104. 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.

- Non spetta se nei 6 mesi precedenti vi sono stati licenziamenti «economici»
- Si guarda l'unità produttiva
- Non si dice: «stessa mansione»

Art. 1 - Comma 105

105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103.

- Se si licenzia il lavoratore «agevolato» nei 6 mesi successivi oppure uno che ha la medesima qualifica nelle medesima u.p.



- Revoca agevolazioni e recupero beneficio già fruito

Art. 1 - Comma 106

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi 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. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

- Esonero riconosciuto per 12 mesi
- Sempre nel limite di 3.000 euro

se:

- Trasformazione apprendistato (dopo anno «agevolato» ex 47/7)
- Deve avere < 30 anni

Art. 1 - Comma 107

107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

- Le agevolazioni di cui al comma 100 spettano anche se si converte un TD in T.IND
- Requisito anagrafico (< 30 o < 35 anni) alla data di conversione

Art. 1 - Comma 108

108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

- Esonero «totale» ma con limite di 3.000 euro (?) se si assume a tempo indeterminato, entro 6 mesi dal conseguimento del titolo:
 - a) studenti in ASL
 - b) studenti che abbiano concluso apprendistato di 1° e 3° livello
- Durata: 36 mesi
- Età: < 30 o > 35 anni (per il 2018)

Art. 1 - Comma 893

893. I programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari possono prevedere per l'anno 2018, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per i soggetti di cui al periodo precedente, l'esonero contributivo di cui al comma 100 è elevato fino al 100 per cento, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. L'esonero contributivo di cui al periodo precedente è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo.

Sgravio Sud

Requisiti

- Per over 35 anni = no impiego regolarmente retribuito nei ultimi 6 mesi
- Per gli altri = nessun requisito ?

Sgravio 100%

Limite annuo € 8.060,00

Durata = 12 mesi (?)

Incentivo occupazione NEET

- Possono fruire dell'incentivo occupazione NEET i datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani 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 (D.D. n. 3/2018; D.D. n. 83/2018).
- 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 mentre è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

Incentivo occupazione NEET

- 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.
- In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.
- L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.
- L'incentivo può essere fruito nel rispetto del regime "*de minimis*" oppure, in alternativa, oltre tali limiti nel rispetto di specifiche condizioni puntualmente individuate dall'art. 7 del D.D. n. 3/2018.
- Lo sgravio in esame può essere cumulato con l'incentivo previsto per l'assunzione dei lavoratori under 35 previsto dall'art. 1, comma 100, L. n. 205/2017 c.d. Legge di bilancio 2018; in questo caso l'esonero spetta per la parte residua per i primi 12 mesi di rapporto di lavoro.

Incentivo occupazione NEET

- I datori di lavoro interessati devono inoltrare un'istanza telematica di ammissione all'INPS, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.
- In seguito all'esame della domanda, l'INPS comunica l'importo dell'incentivo prenotato a favore del datore di lavoro. Entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione, il datore di lavoro, a pena di decadenza dal beneficio, deve effettuare l'assunzione.
- A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio sulle denunce contributive.
- Lo sgravio in esame può essere cumulato con l'incentivo previsto per l'assunzione dei lavoratori under 35 previsto dall'art. 1, comma 100, L. n. 205/2017 c.d. Legge di bilancio 2018; in questo caso l'esonero spetta per la parte residua per i primi 12 mesi di rapporto di lavoro.

Art. 1 - Comma 109

109. Alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 e con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, è erogato per un periodo massimo di trentasei mesi un contributo, entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente ai suddetti lavoratori assunti. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di assegnazione dei contributi di cui al presente comma.

- Cooperative sociali che assumono profughi
- Per 36 mesi
- Riduzione/sgravio contributivo
- Misura da determinare con apposito DM

Art. 1 - Comma 113

113. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data sono abrogati i commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

- Abrogata la disposizione della legge di bilancio 2017 che prevedeva agevolazioni analoghe per chi assumeva giovani in ASL

Art. 1 - Comma 116

116. Per l'anno 2018, per i soggetti che determinano un valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, è consentita la piena deducibilità per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto, in deroga all'articolo 11, comma 4-octies, del medesimo decreto legislativo.

- Deducibilità integrale Irap per lavoratori stagionali
- Prima era prevista in ragione del 70%
- Deve essere impiegato per almeno 120 gg
- Per 2 periodi di imposta

Art. 1 - Comma 117

117. Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, con età inferiore a quaranta anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. L'esonero di cui al primo periodo, decorsi i primi trentasei mesi, è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi nel limite del 66 per cento e per un periodo massimo di ulteriori dodici mesi nel limite del 50 per cento. L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di nuove iscrizioni effettuate ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

- Giovani CD o IAP
- < 40 anni
- Esonero dei contributi personali Inps:
 - 0 – 36 mesi = 100%
 - 36 – 48 mesi = 66%
 - 48 – 60 mesi = 50%

Art. 1 - Comma 136

136. Dopo l'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente:

«**Art. 24-bis (Accordo di ricollocazione)** - 1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 23 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

2. In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

3. L'accordo di cui al comma 1 può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato decreto legislativo n. 150 del 2015 possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

5. Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento 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 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi ».

Prima volta che ci si rivolge agli occupati

- Dura tanto quanto dura la Cigs (min.6 mesi, possibile proroga di 6 mesi)
- Esenzione Irpef fino a 9 spettanze fine rapporto
- 50% della Cigs se accetta altro lavoro

Benefici a chi li assume

- Esonero 50% contributi (limite € 4.030)
- Durata:
- 18 mesi t.ind.
- 12 mesi: t.d.
- 12 + 6 (-1) se conversione a t.ind.

Art. 1 - Comma 220

220. Alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, delle donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, è attribuito, per un periodo massimo di trentasei mesi, un contributo entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente alle suddette lavoratrici assunte. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, sono stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse di cui al periodo precedente.

- Sgravio alle coop sociali se assumono (anno 2018) donne vittime di violenza di genere
- Limite = 1 mln di euro
- Durata = 36 mesi
- Si attende DM