

# AGEVOLAZIONI 2019

Furfaro Luca –  
Consulente del lavoro



GIUFFRÈ  
FRANCIS  
LEFEBVRE



# Principi generali

I principi generali per la fruizione degli  
incentivi

# I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

## RISPETTO OBBLIGHI NORMATIVI

- Nel caso di assunzioni effettuate in violazione di preesistenti obblighi normativi, si è esclusi dai benefici contributivi.

## RISPETTO DIRITTO DI PRECEDENZA

- Nel caso di assunzioni di lavoratori diversi da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione, si è esclusi dai benefici contributivi.



# La regolarità

<b>Obbligo preesistente</b> ↓	<b>Violazione diritto assunzione</b> ↓
Lavoratore assunto teoricamente beneficiario	Lavoratore non assunto

# Diritti di precedenza

Quali sono?

- L'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949 prevede 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
- L'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990 prevede 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.
- L'art. 24 D.Lgs. 81/2015 prevede, al comma 1, che “Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso da, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.
- Sempre l'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 nel comma 3 evidenzia che “Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”.

# Diritto di precedenza potenziale

Lavoratori a tempo determinato

- il diritto di precedenza legato alle assunzioni a tempo determinato “potenziale” (quindi non esercitato) non è vincolante per l’assegnazione di agevolazioni contributive.

# Diritto di precedenza potenziale

Lavoratori a tempo determinato

- La nuova assunzione di un apprendista non rileva ai fini del diritto di precedenza nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

# La regolarità

<b>Obbligo preesistente</b> ↓	<b>Violazione diritto assunzione</b> ↓
<p>Marco viene assunto a t.d. oltre 6 mesi dall'azienda Alfa srl Marco esercita diritto di precedenza <b>Marco viene assunto</b> dalla Alfa Srl per la medesima mansione ricoperta a t.d.</p>	<p>Marco viene assunto a t.d. oltre 6 mesi dall'azienda Alfa Srl. Marco esercita il diritto di precedenza <b>L'Alfa srl assume Filippo</b> per la medesima mansione ricoperta da Marco precedentemente.</p>



# I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

## NO SOSPENSIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Nel caso di sospensioni dal lavoro a causa di una crisi o una riorganizzazione aziendale (CIGS e CIG in deroga), gli incentivi non spettano, a meno che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

## ASSETTI PROPRIETARI

- Nel caso lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo, gli incentivi non spettano.



# I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

## COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

- Nel caso di inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria UNILAV, viene riconosciuto il beneficio con decorrenza dalla data della tardiva comunicazione.  
In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio.

## DURC

- Per poter godere dei benefici contributivi e normativi è necessario il possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro, accertata dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio.



# La regolarità

- Regolarità contributiva L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto degli accordi collettivi di tutti i livelli L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto delle norme di sicurezza e igiene sul lavoro L.296/2006 Art.1 co.1175
- Rispetto del limite c.d. de-minimis Regolamento UE n.1408/2013 ed eventualmente rispetto dell'incremento occupazionale netto D.Lgs 150/2015, art.31, co.1, lett. F); (RICHIESTO)

# Rispetto contrattazione collettiva

## Rappresentativa

- In merito al rispetto degli accordi collettivi occorre sottolineare come l'indicazione preveda l'**integrale rispetto degli accordi** e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
  
- PROBLEMI:
  - - RAPPRESENTATIVITA'
  - - RISPETTO
  - - INTEGRALE

# Rispetto contrattazione collettiva

## Integrale e rappresentativa

- Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Nota n.7573/2006 ed anche con la circolare 4/2004 l'indicazione di "integrale" rispetto della contrattazione non può imporre l'applicazione anche della parte obbligatoria poiché tale indicazione sarebbe in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Come chiarito anche da ultima circolare rispetto parte economica e normativa.
- In merito alla rappresentatività è bene sottolineare come il Ministero del lavoro (Nota 24 marzo 2015 prot. N.32/0005623) abbia indicato come l'adesione ad un contratto collettivo **"non rappresentativo"** comporti **l'impossibilità di accedere** a misure agevolative. **MA IN REALTA' LA VICENDA E' MOLTO PIU' COMPLESSA**

# Breve storia

## Applicazione

- Il **25 gennaio 2018**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 3/2018 con cui ha fornito indicazioni operative circa l'attività di vigilanza da porre in essere nei confronti delle aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
- Al fine di non porre le aziende in una situazione di rischio, il **12 febbraio 2018**, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con un approfondimento sul tema, dal titolo *“Rappresentanza, CCNL e agevolazioni: dubbi irrisolti”*, analizzò le criticità e chiese a gran voce di fare chiarezza sui requisiti utili a rendere un contratto collettivo comparativamente rappresentativo; *“a causa della oggettiva incertezza normativa e della sostanziale mancanza di un sistema classificatorio certo”*, spiegava la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, *“ogni intervento teso al diniego delle agevolazioni o della disciplina derogatoria, sarebbe foriero di contenzioso, dalla definizione peraltro complessa”*.

# Breve storia

## Applicazione

- Per tutta risposta, l'INL, con suo comunicato **del 20 giugno 2018**, scriveva: *“allo scopo di porre in essere azioni di contrasto al fenomeno di dumping contrattuale e in attuazione alla circolare 3/2018, l'attività di vigilanza è iniziata su tutto il territorio nazionale, con particolare attenzione per il settore del terziario e si concentra nei confronti di quelle imprese che non applicano i contratti leader sottoscritti da **CGIL, CISL e UIL**, pur fruendo di agevolazioni contributive e applicando istituti contrattuali riservati al possesso del requisito dell'applicazione del contratto collettivo maggiormente rappresentativo, in assenza però delle condizioni di legge”*.

# Breve storia

## Applicazione

- l'Ispettorato Nazionale del Lavoro **cancella la nota** relativa all'applicazione dei contratti di lavoro, pubblicata sul sito istituzionale il 20 giugno scorso e attraverso la quale paventava sanzioni amministrative per le imprese firmatarie di contratti diversi da quelli di CGIL, CISL e UIL.



# CONTRATTI NON LEADER

Recente orientamento ispettorato (circ. 7 06.05.2019)

- I benefici normativi e contributivi spettano anche alle imprese che non applicano i “contratti leader”, purché siano corrisposti ai lavoratori trattamenti economici e normativi almeno equivalenti a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono queste le linee guida che l’Ispettorato Nazionale del Lavoro – INL ha fornito, con la circolare n. 7 del 2019, ai suoi ispettori al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire delle agevolazioni.
- E SE QUINDI NOI REGOLAMENTIAMO DEI COMPORTAMENTI PARI A QUELLI DEI CCNL LEADER POSSIAMO ACCEDERE AI BENEFICI CONTRIBUTIVI

# CONTRATTI NON LEADER

## CHIARIMENTO ispettorato (circ. 9 10.09.2019)

- L'interpretazione fornita in merito al RISPETTO e non all'applicazione riguarda solamente l'applicazione dei benefici normativi e non le altre prerogative date alla contrattazione collettiva rappresentativa.
- - Esempio deroghe ai limiti numerici rapporti a tempo determinato
- - orario di lavoro
- - contratti di prossimità

# CONTRATTI NON LEADER

## AL VIA MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITA'

- Al via la misurazione e la certificazione della rappresentanza sindacale. All'Inps il compito di raccogliere i dati su iscritti (dato associativo) e, insieme all'Ispettorato nazionale del lavoro, su voti (dato elettorale), un mix su cui si misurerà la rappresentatività delle sigle, anche nel privato. A metterlo nero su bianco è la convenzione, in dieci articoli, firmata da Inps, Inl, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria.

# Regolarità CONTRIBUTIVA

- L'art. 1, co. 1175, L. 296/2006 prevede che “i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **documento unico di regolarità contributiva**, fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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”.

# REGOLARITA'

- È necessario distinguere due casi:

Non regolarità ai fini DURC	➔	PERDITA DEI BENEFICI PER TUTTI I LAVORATORI
Non regolare applicazione CCNL	➔	RECUPERO DEI BENEFICI PER I LAVORATORI INTERESSATI PER IL PERIODO DI MANCATA APPLICAZIONE DEL CCNL (CFR. CIRCOLARE INL N. 3/2017).

# DURC

## Obblighi formali

- la sentenza del Tribunale di Roma n. 1490/2019 in primo grado riconoscendo all'azienda il diritto al Durc, non rilasciato per errori formali, richiama due sentenze della cassazione le quali affermano che le circolari amministrative non sono fonti di diritto (sentenze n. 10595/2016 e n. 15482/2018). MANCATO ABBINAMENTO RECEPIIMENTO
- D'avviso TEORICAMENTE contrario la recente sentenza del consiglio di Stato n.2313 del 9 aprile 2019 in merito alla regolarità formale degli obblighi contributivi.
- MANCANZA ERRORE

# DURC

- l'assenza del DURC determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo.
- Sul tale concetto si era anche espresso il Ministero del Lavoro risposta ad interpello n. 33/2013, affermando che, una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC, l'impresa potrà tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali.

# INTERPELLO ANCL REVOKA COMMISURATA

- La fruizione di qualsiasi sgravio contributivo è subordinata alla regolarità (retributiva e contributiva) del datore di lavoro. Non è, di conseguenza, più applicabile la disposizione del D.L. n. 338/1988 in materia di fiscalizzazione di oneri sociali che prevede una perdita delle agevolazioni riconosciute commisurata alla gravità della violazione commessa dall'azienda. La mancata osservanza delle norme in materia di retribuzioni imponibili o di obblighi contributivi comporta, infatti, la revoca totale degli incentivi concessi. E' quanto ha chiarito il Ministero del lavoro con l'interpello n. 4/2019, in risposta al quesito posto dall'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro.



# DURC

## Regolarità contributiva

- E' importante dare riscontro all'invito a regolarizzare anche se non è stato chiesto direttamente un DURC in quanto la mancata risposta all'invito a regolarizzare comporta la dichiarazione di «non regolarità» e la perdita delle agevolazioni per tutti i mesi interessati dal controllo.
- Per consentire il **consolidamento** delle agevolazioni mese per mese l'Inps ha introdotto la Dichiarazione Preventiva Agevolazioni (D.P.A.)

# DURC

## Il controllo dell'Inps

- Periodicamente l'Inps attiva la verifica della regolarità contributiva inviando una richiesta automatizzata al sistema DURC on line.

<b>Azienda REGOLARE</b>	La regolarità viene utilizzata per il consolidamento delle agevolazioni e le note di rettifica sono azzerate.
<b>Azienda NON REGOLARE</b>	I benefici per assunzioni agevolate e gli altri sgravi sono recuperati mediante l'emissione di una nota di rettifica con causale «addebito art. 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006, n. 296».

# DURC

## Il controllo dell'Inps

- La verifica della regolarità per benefici può interessare diversi mesi.
- Il mancato possesso delle regolarità al momento del controllo può far perdere le agevolazioni per diversi mesi **anche passati**.

### *Esempio:*

si supponga che una azienda abbia avuto un DURC regolare a dicembre 2018, che abbia esposto delle agevolazioni nei mesi da gennaio ad aprile e che la verifica della regolarità sia fatta a maggio 2019.

In tale mese l'Inps immette una richiesta automatica di regolarità nel sistema DURC on line.

A maggio è terminata la validità del DURC regolare di dicembre e qualora l'azienda nel mese di maggio venisse trovata non regolare e non acquistasse la regolarità entro i 15 giorni di scadenza dell'invito a regolarizzare, perderebbe le agevolazioni per l'intero periodo da gennaio ad aprile anche se per i mesi da gennaio ad aprile, singolarmente considerati, avrebbe potuto essere in possesso della regolarità grazie al DURC rilasciato a dicembre 2018 con validità di 120 giorni.

# DURC

## Il rilascio

- Il DURC può essere richiesto esclusivamente all'INPS e all'INAIL.
- Non viene più rilasciato dalle Casse edili, le quali sono chiamate in causa per accertare la regolarità delle aziende edili.
- L'individuazione della competenza delle Casse Edili è effettuata dal sistema INPS che, nel prendere in carico la richiesta, individua le posizioni inquadrare con il C.S.C. 1.13.XX e 4.13.XX e attiva la verifica della regolarità anche nei confronti delle Casse Edili.

# DURC

## Il rilascio

- Per i datori di lavoro regolari il rilascio avviene in tempo reale al momento della presentazione della richiesta.
- Se l'azienda non è regolare, il rilascio deve avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.
- Non è più previsto il silenzio-assenso. Decorsi i 30 giorni previsti, la richiesta viene archiviata senza esito e occorre presentare una nuova richiesta.

# Regolarità

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- **rateizzazioni concesse** dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- **sospensione dei pagamenti** in forza di disposizioni legislative;
- crediti in fase amministrativa oggetto di **compensazione** per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- crediti in fase amministrativa in **pendenza di contenzioso amministrativo** sino alla decisione che respinge il ricorso;
- crediti in fase amministrativa **in pendenza di contenzioso giudiziario** sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, D.Lgs. 46/1999;
- crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la **sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito** a seguito di ricorso giudiziario.

# Regolarità

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- in presenza di uno **scostamento non grave** tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile, si è comunque considerati regolari. La misura di tale scostamento, tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale vi è l'omissione, deve essere pari o inferiore ad euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge.

## Regolarizzazione e violazioni non sanabili

- Nei casi in cui non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale, l'INPS o l'INAIL trasmettono all'interessato l'invito a regolarizzare, indicando dettagliatamente le cause di irregolarità rilevate da ciascuno degli Enti, concedendo un tempo di 15 giorni dalla notifica dell'invito per mettersi in regola.
- L'invio viene fatto anche agli intermediari registrati (consulente del lavoro, commercialista ecc.).
- Decorso inutilmente il termine di 15 giorni, la non regolarità viene comunicata ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità.
- Qualora il datore di lavoro regolarizzi oltre i 15 giorni, ma prima che il documento sia stato materialmente emesso, gli Enti devono rilasciare il documento di regolarità con la regolarità accertata.



# DURC

## Regolarizzazione e violazioni non sanabili – Condizioni di lavoro

- Il termine di 15 giorni per la regolarizzazione del DURC non può trovare applicazione nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato. Tali violazioni devono essere state accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

# DURC

## Regolarizzazione e violazioni non sanabili

<b>VIOLAZIONE</b>	<b>PERIODO DI NON REGOLARITÀ</b>
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003*	3 mesi

## Esempio...

### Articolo. 437 Codice penale

- Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
- Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni

# DURC

## Durata

- Il DURC ha validità di 120 giorni dalla data della verifica e può essere utilizzato nei confronti di chiunque e in qualsiasi situazione nella quale dovesse essere richiesta la regolarità aziendale.
- Entro il limite di validità del DURC, chiunque altro soggetto che lo richieda non riceve un nuovo DURC con 120 giorni di scadenza ma riceve copia del DURC già formato, con il termine residuo di validità.
- Qualora il residuo termine di validità non sia idoneo ai fini per i quali il committente lo ha richiesto, lo stesso dovrà attendere la scadenza dei 120 giorni e riproporre una nuova richiesta per ottenere un DURC con una durata più lunga.
- Entro i 120 giorni di durata del DURC, la regolarità viene utilizzata dall'Inps per il riconoscimento delle agevolazioni contributive.

# DURC PREVENTIVO

- L'Inps con il messaggio n.2648 del 2 luglio 2018, ha illustrato la possibilità da parte dei datori di lavoro di inoltrare la **Dichiarazione preventiva di agevolazione**, che attiva immediatamente il procedimento di verifica finalizzato a determinare la regolarità/irregolarità per il/i mese/mesi indicati, dando al datore di lavoro la conferma sulla possibilità di godere o meno dei benefici esposti nella denuncia mensile.

# D.P.A.

## Presentazione della D.P.A.

- La presentazione della D.P.A. genera una verifica automatica della regolarità mese per mese per tutta la durata della richiesta.
- La verifica viene fatta generalmente nei primi giorni del mese e l'esito registrato nella D.P.A. Se la regolarità non viene accertata, viene notificato l'invito a regolarizzare entro i 15 giorni.
- La D.P.A. consente di intercettare i problemi legati alla regolarità prima che gli effetti negativi della stessa si riversino sulle agevolazioni che si intendono utilizzare.

# D.P.A.

## Gli effetti positivi

### *Esempio:*

Si supponga che l'azienda abbia avuto un DURC regolare rilasciato il 15 dicembre con validità fino al 14 aprile (120 giorni) e che a dicembre presenti una D.P.A. per un periodo di 12 mesi.

Per il mese di gennaio, pur in assenza di elaborazione dei flussi Uniemens, la D.P.A. attiva una richiesta di DURC e trovando un DURC già emesso registra la regolarità per il mese di gennaio nel sistema D.P.A.

Lo stesso procedimento sarà attivato mese per mese per febbraio, marzo e aprile.

Quando a maggio saranno elaborati i flussi Uniemens, il controllo della regolarità per i mesi da gennaio ad aprile non sarà ripetuto e i benefici saranno consolidati, anche se nel mese di maggio l'azienda avesse perso la regolarità.

La presentazione della D.P.A. è quindi importante in quanto in presenza della medesima situazione aziendale, la presentazione della D.P.A. consentirebbe di consolidare il beneficio mentre il controllo della regolarità senza la D.P.A. potrebbe invece far perdere 4 mesi di beneficio (esempio precedente).

# DE-MINIMIS

- La cosiddetta regola del de- minimis è una limitazione, di origine comunitaria, agli aiuti di stato che possono falsare la concorrenza all'interno dell'Unione Europea.
- La definizione di aiuto di stato proviene dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (indef TFUE). Viene quindi definito "aiuto di stato" qualsiasi provvedimento che implichi un trasferimento di risorse dallo Stato o altro Ente pubblico ad imprese pubbliche o private, tale da incidere sugli scambi tra gli Stati membri e che conferisce al beneficiario un vantaggio e falsa o minaccia di falsare la concorrenza.



# AIUTI DI STATO

<b>RIENTRANO TRA GLI AIUTI DI STATO</b>	<b>NON RIENTRANO TRA GLI AIUTI DI STATO</b>
<b>Esonero contributivo assunzioni nel Mezzogiorno Legge 205/2017</b>	Esonero contributivo assunzioni Giovani Under 30 Legge 205/2017
<b>Bando Isi Inail</b>	Esonero contributivo assunzioni Giovani Under 35 Decreto Dignità
<b>Incentivo Economico assunzione percettori di Naspì Legge 92/2012</b>	Apprendistato professionalizzante, per la qualifica ed il diploma professionale, di alta formazione e ricerca
<b>Esonero contributivo per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali Legge 232/2016</b>	Sostituzione di lavoratrici in maternità

# LIMITI DE MINIMIS

## Limite “De-minimis” Triennale (3 esercizi finanziari)

<b>Generalità imprese</b>	€ 200.000
<b>Imprese trasporto merci su strada per conto terzi</b>	€ 100.000
<b>Imprese settore produzione primaria prodotti agricoli</b>	€ 15.000

# INCREMENTO OCCUPAZIONALE

## OLTRE LIMITE

- Alcuni aiuti di stato sono concessi, anche oltre la soglia “de minimis”, se viene riscontrato un incremento dell’occupazione netto ai sensi del Reg. UE n. 651/2014.
- 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 si deve confrontare il numero medio di unità lavoro–anno dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno successivo all’assunzione

# DECRETO DIGNITA' E AIUTI DI STATO

NON ANCORA OPERATIVO

- L'articolo 6 del D.L. 87/2018 così come convertito dalla Legge **n. 96 del 9 agosto 2018**, interviene in merito alla tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie degli aiuti, andando a punire il licenziamento in imprese, italiane o estere operanti in Italia, che abbiano ricevuto aiuti di Stato connessi alla valutazione dell'impatto occupazionale.
- Tale valutazione quindi prenderà in esame il **quinquennio** successivo al termine del periodo relativo al beneficio, aumentando quindi di molto il periodo in cui l'azienda potrà perdere il diritto al beneficio.

# DECRETO DIGNITA' E AIUTI DI STATO

NON ANCORA OPERATIVO

<b>Riduzione livello occupazione</b>	
<b>Dal 10 al 50%</b>	Restituzione del beneficio in misura proporzionale
<b>Oltre il 50%</b>	Restituzione integrale del beneficio

# Percettori di RDC

Agevolazioni spettanti per i percettori del reddito di cittadinanza

# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34

- Il **REDDITO DI CITTADINANZA** è definito come

*“una misura unica di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all’esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro, nonché diretto a favorire il diritto all’informazione, all’istruzione, alla formazione, alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all’inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.”*

# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34 convertito Legge 26/2019

- I **REQUISITI** richiesti sono:

- il possesso della **cittadinanza italiana** o di paesi facenti parte dell'Unione europea, ovvero suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero proveniente da paesi che hanno sottoscritto convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;

- la **residenza in Italia** da almeno 10 anni al momento della presentazione della domanda, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo;



# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34

- **ISEE** inferiore a 9.360 euro. A tal fine il decreto prevede che i coniugi separati o divorziati permangono nello stesso nucleo familiare se residenti nella stessa abitazione. I figli maggiorenni non conviventi con i genitori fanno parte del nucleo se di età inferiore a 26 anni e a carico a fini IRPEF;
- valore del **patrimonio immobiliare**, diverso dalla casa di abitazione, non superiore ad una soglia di euro 30.000; IN ITALIA E ALL'ESTERO

# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34

- valore del **patrimonio mobiliare** non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni figlio successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente con disabilità, come definita a fini ISEE, presente nel nucleo;
- valore del **reddito familiare** inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui al comma 5. La predetta soglia è incrementata ad euro 7.560 ai fini dell'accesso alla Pensione di cittadinanza. In ogni caso la soglia è incrementata ad euro 9.360 euro nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, come da dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE (di seguito denominata "DSU");

# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34

- nessun componente il nucleo familiare debba essere intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di **autoveicoli** immatricolati la prima volta nei sei mesi antecedenti la richiesta, ovvero di autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 cc, nonché motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei due anni antecedenti, fatti salvi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;

- nessun componente debba essere intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di **navi** e imbarcazioni da diporto.

# Percettori di RDC

D.L. 28/01/2019 n.34

Il RDC non spetta :

- ai soggetti che si trovano in **stato detentivo**, per tutta la durata della pena, nonché coloro che sono **ricoverati in istituti di cura di lunga degenza** o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica;
- ai ~~nuclei familiari che hanno, tra i~~ componenti, soggetti disoccupati a seguito di **dimissioni volontarie** nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa.

# Percettori reddito di cittadinanza

## NUCLEO FAMILIARE – Casi particolari

- Rientrano i coniugi separati o divorziati che continuano a risiedere insieme
- Se la separazione è successiva al 1 settembre 2018, il cambio di residenza deve risultare da apposito verbale polizia locale

# Percettori di RDC

## IMPORTO

Il reddito di cittadinanza, corrisposto per **massimo 18 mesi**, non può essere:

- inferiore a €480,00 annui
- superiore a €9.360,00 annui.

È composto da:

- un sussidio di integrazione al reddito (importo massimo pari a €6.000,00);
- rimborso del canone di locazione per i nuclei familiari residenti in affitto (importo massimo pari a €3.360,00).

**Il beneficio** deve essere **fruito entro il mese successivo a quello di erogazione**. L'importo non speso o non prelevato viene sottratto nella mensilità successiva, nei limiti del 20% del beneficio erogato.

**Offerta congrua** di lavoro, che deve essere di almeno **858 euro mensili**.

# Percettori di RDC

## DOMANDA

- La domanda per il Reddito di cittadinanza può essere presentata **telematicamente** attraverso WWW.REDDITODICITTADINANZA.GOV.IT, di persona presso i Centri di Assistenza Fiscale (**CAF**) e gli Istituti di patronato oppure, dopo il quinto giorno di ciascun mese, presso gli **uffici postali** (gestori del servizio integrato di cui all'articolo 81, comma 35, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).
- **messaggio del 18 ottobre 2019** (n. 3785), l'Istituto di Previdenza ha informato che è stato adottato lo **schema di convenzione con i CAF per l'attività di raccolta e trasmissione delle domande di RdC e PdC.**

# Percettori di RDC

## ABUSO del percettore

- così come il **DL numero 4 del 2019** definisce le [regole per accedere al reddito di cittadinanza](#), individua le **condotte scorrette** finalizzate ad ottenerlo senza averne diritto.
- In particolare, è nell'[articolo 7](#) che si parla di **reati e pene previste**:
- chi presenta dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, o anche omette informazioni, **in fase di presentazione della domanda** viene punito con la reclusione **da due a 6 anni**;
- nel **periodo in cui viene percepito l'assegno**, chi non comunica le [variazioni del reddito o del patrimonio](#), anche se provenienti da attività irregolari, o altre informazioni dovute e rilevanti ai fini della revoca o della riduzione del beneficio entro i termini stabiliti, viene punito con la **reclusione da uno a tre anni**.



# Percettori di RDC

## ABUSO

- Con la circolare numero 8 del 25 luglio 2019, l'attenzione dell'INL si concentra sul secondo caso:
- *Nell'ambito delle verifiche di competenza dell'INL, il personale ispettivo potrà pertanto rilevare la commissione del reato con riguardo alla sola ipotesi dell'omessa comunicazione delle "variazioni del reddito (...)" che, verosimilmente, può realizzarsi con maggior frequenza nei casi di prestazioni di lavoro "nero" o "grigio"*
- **ACCESSO A BANCA DATI INPS PERCETTORI**

# Percettori di RDC

## COMPORAMENTI SCORRETTI

- uno dei componenti del nucleo familiare *“viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa in assenza delle **comunicazioni obbligatorie** di cui all’articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, ovvero altre attività di lavoro autonomo o di impresa, in assenza delle comunicazioni di cui all’articolo 3, comma 9”*.
- Allo stesso modo, se **entro 30 giorni** dall’inizio dell’attività di impresa o di lavoro autonomo non è stata **comunicata la variazione dello stato lavorativo**, non si ha più diritto all’assegno.
- **REVOCA E RESTITUZIONE OLTRE PENA**

# Percettori di RDC

## COMPORAMENTI SCORRETTI

- È vietato l'uso del beneficio per giochi che prevedono vincite in denaro o altre utilità nonché per l'acquisto dei seguenti beni e servizi:
- acquisto, noleggio e leasing di navi e imbarcazioni da diporto, nonché servizi portuali;
- armi;
- materiale pornografico e beni e servizi per adulti;
- servizi finanziari e creditizi;
- servizi di trasferimento di denaro;
- servizi assicurativi;
- articoli di gioielleria;
- articoli di pellicceria;
- acquisti presso gallerie d'arte e affini;
- acquisti in club privati.

# Percettori di RDC

## DUE DATI

- **1,491,935** DOMANDE
  - 400,000 RESPINTE
  - 170,000 ULTERIORI ISTRUTTORIE
  - 600,000 COMUNICATI A GDF
- 
- DATI AL 31 LUGLIO

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- *Oggetto*: assunzioni **full-time a tempo indeterminato** (sono inclusi gli apprendisti).
- *Requisiti*: essere percettori del reddito di cittadinanza
- Procedura: Azienda inserisce offerta su piattaforma (**myanpal**) percettore reddito risponde, aiutato da navigator (**IN FORMAZIONE**) o tramite soggetto abilitato, il lavoratore potrà fruire delle agevolazioni secondo quanto previsto dalle circolari applicative (**PUBBLICATA CIRCOLARE MA MANCA MESSAGGIO**)

# Percettori di RDC

## PORTALE

- L'ANPAL ha diffuso la nota n. 10878 del 2019 che fornisce a cittadini, aziende e operatori le istruzioni operative per utilizzare il servizio online "Domanda e offerta di lavoro" sulla piattaforma online MyANPAL, funzionale alle misure connesse al reddito di cittadinanza.
- L'applicativo "Domanda e Offerta di lavoro" consente l'accesso a tre profili utente:
  - - profilo "Cittadino",
  - - profilo "Azienda",
  - - profilo "Operatore",

# Percettori di RDC

## PORTALE AZIENDE

- Nella sezione “Informazioni Azienda” l’utente può gestire le Vacancy solo una volta completato l’inserimento delle informazioni obbligatorie (indirizzo mail, dati sede legale, dati sede operativa, Codici ATECO/NACE delle attività).
- In particolare, la pagina mostra:
  - - il pulsante “Aggiungi posizione”;
  - - la lista di tutte le posizioni aperte inserite dall’utente
  - - l’esito di un colloquio di lavoro associato a ciascuna Vacancy con la possibilità di inserire il codice di Comunicazione Obbligatoria che consente di accedere alle agevolazioni contributive qualora si tratti dell’assunzione di un beneficiario RdC.

# Percettori di RDC

## RDC E LAVORO NERO – MAXI SANZIONE

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 7964 del 2019, ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione della maxi sanzione maggiorata in caso di impiego irregolare di lavoratori che ricevono il reddito di cittadinanza. L'Ispettorato rileva che la sanzione maggiorata è applicabile non solo quando il lavoratore "in nero" sia l'effettivo richiedente del reddito, ma anche qualora lo stesso appartenga al nucleo familiare beneficiario del RdC.



# Percettori di RDC

## RDC E LAVORO NERO – MAXI SANZIONE

in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, alla luce delle modifiche apportate dal decreto Crescita 2019, la maxi sanzione è aumentata del 20% se sono impiegati:

- - lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno;
- - minori in età non lavorativa;
- - impiego di lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza.

# Percettori di RDC

## RDC E LAVORO NERO – MAXI SANZIONE

- In questi casi la maxi sanzione è pari ad un importo che va:
- a) da 2.160 a 12.960 euro per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di lavoro effettivo;
- b) da 4.320 a 25.920 euro per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore da 31 e fino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- c) da 8.640 euro a 51.840 euro per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni.

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- *CIRCOLARE INPS 104 del 19 luglio 2019*

Il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro:

- - **imprenditori**;
- - **non imprenditori**, come ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- La misura agevolativa prevede che in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato del beneficiario del Rdc, vi sia **l'esonero dal versamento dei contributi** previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del Rdc spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di € 780.
- 
- La **durata dell'incentivo** varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto. Il periodo di godimento quindi è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc fino alla data di assunzione, con un minimo pari a 5 mensilità.
- 
- Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ([art. 3, c. 6, DL 4/2019](#) conv. in [L. 26/2019](#)), la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di 5 mensilità

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- L'inserimento dei percettori di Rdc è anche previsto attraverso un **percorso di formazione** sviluppato da enti di formazione accreditati con relativo patto di formazione. In questo caso, se l'assunzione riguarda un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo oggetto del patto, l'incentivo è riconosciuto con un tetto massimo di € 390 all'ente formatore sotto forma di sgravio contributivo, mentre l'altra metà è riconosciuta al datore di lavoro che assume il soggetto.
- Per questa casistica il periodo minimo di fruizione è di 6 mensilità.

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

Assunzione	Durata	Tetto massimo
Diretta (con registrazione su portale Anpal)	Differenza tra 18 mensilità e periodo di RDC già fruito. Minimo 5 mensilità.	€ 780 mensili
Attraverso Ente Formazione	Differenza tra 18 mensilità e periodo di RDC già fruito. Minimo 6 mensilità.	€ 390 mensili per ente formatore € 390 mensili per datore di lavoro

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- La possibile fruizione del beneficio è subordinata al rispetto di **una serie di condizioni** da parte del datore di lavoro:
  - - un incremento occupazionale netto riferito esclusivamente a lavoratori a tempo indeterminato ([art. 31, c. 1, lett. f\), D.Lgs. 150/2015](#));
  - - l'assunzione non deve costituire l'attuazione di un obbligo preesistente;
  - - l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza;
  - - il datore di lavoro non deve avere in atto riduzioni del personale o sospensioni;
  - - l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro collegato;
  - - deve esserci regolarità contributiva (DURC);
  - - l'assenza di violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro;
  - - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali rappresentativi;
  - - il datore di lavoro deve essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ([art. 3 L. 68/1999](#)), salvo che il percettore di Rdc assunto non appartenga esso stesso alle categorie protette;
  - - il datore di lavoro deve rispettare i limiti Europei rispetto agli aiuti di stato (*de minimis*).

# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

<b>Possono usufruire dell'agevolazione</b>	<b>Non possono usufruire dell'agevolazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Rapporto di lavoro indeterminato full-time;</li><li>- Apprendistato full-time;</li><li>- Lavoratore indeterminato somministrato a tempo determinato full time;</li><li>- Lavoratore indeterminato somministrato a tempo indeterminato full time.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rapporti lavoro domestico;</li><li>- Assunzioni con qualifica di dirigente;</li><li>- Lavoro occasionale;</li><li>- Rapporti di lavoro part-time;</li><li>- Lavoratore indeterminato somministrato a tempo parziale.</li></ul>



# Percettori di RDC

## L'AGEVOLAZIONE

- L'esonero contributivo agisce sulle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a condizione che il relativo rapporto di lavoro sia full-time. Sul punto, l'istituto sottolinea che nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore è possibile trasformare, su richiesta del medesimo dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e continuare a fruire dell'agevolazione.
- Il riferimento è quindi solamente alle **trasformazioni da tempo pieno a part-time** ([art. 8 D.Lgs. 81/2015](#)), riferite a motivazioni legate **a gravi patologie o alla conversione del congedo parentale in part time.**

# Percettori di RDC

## RESTITUZIONE

- La normativa prevede che in caso di licenziamento del lavoratore beneficiario del Rdc, nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.
- Da tale restituzione, come normativamente previsto, vengono esclusi **i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo**.
- Il datore è tenuto alla restituzione dell'agevolazione nelle seguenti ipotesi:
  - - licenziamento per giusta causa o giustificato motivo che siano ritenuti illegittimi;
  - - recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione (per apprendistato di primo livello il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento che quindi non prevede restituzione del beneficio);
  - - recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
  - - dimissioni del lavoratore per giusta causa.

# Percettori di RDC

## RESTITUZIONE

- Viene inoltre chiarito che in caso di incentivo riconosciuto anche all'ente di formazione, la restituzione opera solamente per il datore di lavoro che recede.
- 
- La revoca del diritto al Rdc, se disposta successivamente all'assunzione dello stesso soggetto, comporta invece la perdita del beneficio sia per il datore di lavoro che per l'ente di formazione.

# Percettori di RDC

## TRASFERIMENTO E CUMULABILITA'

- E' prevista la trasferibilità del beneficio residuo in caso di **cessione del contratto** a tempo indeterminato ([art. 1406 c.c.](#)); mentre tale ipotesi non è prevista in caso di subentro di nuovo appaltatore nella fornitura dei servizi con assunzione in attuazione di obbligo stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.
- 
- Il beneficio è cumulabile unicamente con **l'esonero per il Mezzogiorno** ([art. 1, c. 247, L. 145/2018](#) come regolamentato dal DD Anpal 19 aprile 2019 n. 178 e DD Anpal 12 luglio 2019 n. 311).
- In questo caso, qualora il beneficio superi l'importo dei contributi aziendali, il datore di lavoro potrà fruire del beneficio per l'assunzione del percettore di Rdc come credito d'imposta.

# Percettori di RDC

## MISURA E ULTERIORI ASSUNZIONI

- L'agevolazione è pari all'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc fruito dal lavoratore assunto e, comunque, entro il **tetto di € 780 mensili**.
- 
- L'importo da considerare ai fini del riconoscimento dello sgravio è il **beneficio economico mensile spettante al nucleo familiare** all'atto di assunzione del lavoratore ([art. 3, c. 1, DL. 4/2019](#) conv. in [L. 26/2019](#)).
- 
- E' quindi possibile riconoscere lo sgravio anche **per più di un'assunzione dei componenti del medesimo nucleo**, purché, a seguito della prima assunzione incentivata, sussista un eventuale residuo di Rdc: infatti il maggior reddito da lavoro concorre, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione, alla determinazione del beneficio nella misura dell'80%, rideterminando conseguentemente l'importo mensile del Rdc.
- Questo nuovo Rdc costituirà il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo

# Percettori di RDC

## MISURA E ULTERIORI ASSUNZIONI

- Ricordando però che la legge ([art. 4, c. 10, DL 4/2019](#) conv. in [L. 26/2019](#)) dispone che *“nel caso in cui sia accettata una offerta collocata oltre duecentocinquanta chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario, il medesimo continua a percepire il beneficio economico del Rdc, a titolo di compensazione per le spese di trasferimento sostenute [...]”*, in questo caso quindi non vi sarà rideterminazione del Rdc
- Il periodo di godimento dell’agevolazione **può essere sospeso** esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità ([Circ. INPS 12 aprile 1999 n. 84](#)), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

# Percettori di RDC

## RICHIESTA

- L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:
  - - calolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Rdc in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
  - - consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dal [Regolamento \(UE\) n. 1407/2013](#), il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
  - - fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del Rdc e che vi sia sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.
- 
- L'importo dell'incentivo riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.
- 
- Sul punto l'operatività della procedura è stata comunicata con apposito messaggio.

# Percettori di RDC

## RICHIESTA

- Partenza dal 15 novembre domande INPS

	40/2017.
RDCD	Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019 ridotto. Circ. n. 104/2019, messaggio n. 4099/2019.
RDCP	Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019. Circ. n. 104/2019, messaggio n. 4099/2019.
SMZP	Incentivo Occupazione Mezzogiorno di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n.



# Incentivi a favore dei giovani

## Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

# Incentivi a favore dei giovani

## UNDER 30

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## LE TIPOLOGIE DI LAVORO COINVOLTE

- *Oggetto:*
  - Contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato** – full-time o part-time
  - **Somministrazione a tempo indeterminato** (Staff Leasing) – full-time o part-time
  - **Trasformazione a tempo indeterminato** di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione).

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il contratto a tutele crescenti è destinato ai lavoratori qualificati come **operai, impiegati o quadri** (esclusi quindi i dirigenti), **assunti** con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 4.3.2015, n. 23, ossia a partire dal **7.3.2015**.

**Non è necessario de minimis**

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## LE MISURE

- *Agevolazione*: sgravio del **50% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro.
- *Massimale*:
  - soglia annuale: **€ 3.000**
  - soglia mensile: € 250 (3.000/12)
  - soglia giornaliera: € 8,06 (250/31)Gli importi residui non possono essere utilizzati nei mesi successivi.
- *Durata*: massimo **36 mesi**.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## LE MISURE

- *Contributi non esonerabili:*

- INAIL
- fondi di solidarietà
- Fondo di Tesoreria
- per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R.
- 0,30% destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua
- di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria
- di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo
- di solidarietà per gli sportivi professionisti.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## REQUISITI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assunto **non deve essere stato occupato a tempo indeterminato** presso il medesimo o un altro datore di lavoro.

Vengono però accettati eventuali precedenti periodi di:

- **Apprendistato** presso altri datori di lavoro, non conclusi con la conferma a tempo indeterminato;
- Contratto **intermittente** a tempo indeterminato;
- Lavoro **domestico** a tempo indeterminato.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## REQUISITI DEL LAVORATORE

Per la **verifica del requisito occupazionale**, l'Inps ha introdotto, sul proprio portale, il servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato .

Nel risultato non vengono considerati i rapporti di lavoro a tempo indeterminato svolti all'estero o con una pubblica amministrazione.

Di conseguenza il risultato **non ha valore certificativo**.



# UTILITY INPS

## Aggiornamento

- L'INPS, con il [messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019](#), comunica di aver aggiornato l'utility attraverso la quale i datori di lavoro, i loro intermediari previdenziali e gli stessi lavoratori, possono acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente il 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.
- A seguito degli aggiornamenti effettuati, l'applicativo, nel caso di precedente fruizione dell'esonero strutturale, fornisce una specifica evidenza dei periodi di paga mensili in cui vi sia stata effettiva fruizione dell'agevolazione. In questo modo, il futuro datore di lavoro, attraverso l'incrocio delle informazioni desumibili dalle comunicazioni obbligatorie e dai flussi mensili, potrà effettuare il calcolo sul periodo di fruizione dell'esonero, al fine di individuare l'eventuale spettanza, per la riassunzione del lavoratore, di un periodo residuo di agevolazione.

# DICHIARAZIONE LAVORATORE

Necessaria?

- INPS ricorda ai datori di lavoro di acquisire e conservare la dichiarazione del lavoratore, sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in ordine alla sussistenza (o meno) di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CASI PARTICOLARI

- L'esonero contributivo **segue il dipendente**: se cessa il rapporto di lavoro, il nuovo datore di lavoro può continuare ad usufruire dello sgravio per il periodo residuo, senza tenere in considerazione l'età del dipendente al momento della nuova assunzione.
- L'esonero contributivo **non può essere utilizzato** se nei sei mesi precedenti, nella stessa unità produttiva, sono stati **effettuati licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo** (L. 223/1991).

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CASI PARTICOLARI: REVOCA

**L'agevolazione è revocata**, con conseguente recupero delle somme godute, se nei sei mesi successivi all'assunzione del lavoratore per il quale è stata concessa l'agevolazione, si verifica un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di un qualsiasi lavoratore della stessa unità produttiva e con la stessa qualifica del lavoratore assunto con lo sgravio.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CASI PARTICOLARI

### ▪ RAPPORTI PART-TIME

Nel caso di due rapporti part-time, entrambe le aziende possono godere dell'incentivo se le due assunzioni sono contestuali (avvengono lo stesso giorno).

### ▪ CESSIONE DI CONTRATTO

Nel caso di cessione del contratto a tempo indeterminato (ex art. 1406 c.c.) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio viene trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CASI PARTICOLARI

### ▪ TRASFERIMENTO AZIENDA

Nel caso di trasferimento di azienda (art 2112 c.c.), la fruizione dell'agevolazione segue il lavoratore per il periodo rimanente.

### ▪ SOSPENSIONE DEL CONTRIBUTO

Nel caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, il godimento dell'agevolazione può essere sospeso, per poi essere ripreso al rientro della lavoratrice.

### ▪ ACCERTAMENTO ISPETTIVO

Nel caso di riqualificazione (a tempo indeterminato) di un rapporto di lavoro in base a seguito di un accertamento ispettivo, l'agevolazione contributiva non può essere applicata.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## CUMULABILITÀ

Gli esoneri sono cumulabili con:

- Assunzione dei lavoratori disabili
- Assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (INCENTIVO ECONOMICO)
- Occupazione NEET
- Occupazione Mezzogiorno

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## UNDER 30

Legge 205/2017, comma 100

- *Oggetto:* **assunzioni a tempo indeterminato** di lavoratori con massimo 35 anni, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.
- *Agevolazione:* sgravio del **50% dei contributi** previdenziali Inps.
- *Massimale:* €3.000 annui.
- *Durata:* **36 mesi**.

L'agevolazione non è cumulabile con altri sgravi e non si applica ai lavoratori domestici e agli apprendisti.



# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## Concessione dell'agevolazione: esempi

- Lavoratore con diritto di precedenza, per aver svolto lavori a termine (art. 24 d.lgs. 81/2015).
- Cessione di contratto, riproporzionata per i mesi già fruiti.
- Trasferimento di azienda, riproporzionata per i mesi già fruiti.
- Lavoratore con Partita Iva.
- Lavoratore assunto da un nuovo appaltatore in seguito a cambio di appalto (obbligo previsto dalla contrattazione collettiva).
- Lavoratore socio di cooperativa di lavoro (Legge 142/2001).
- Lavoratore assunto da agenzia interinale a tempo indeterminato e somministrato a termine.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## Agevolazione non prevista: esempi

- Lavoratore con precedente rapporto di lavoro indeterminato cessato durante la prova.
- Lavoratore con precedente rapporto di lavoro indeterminato svolto all'estero.
- Lavoratore con precedente rapporto indeterminato part time.
- Assunzione a tempo indeterminato intermittente (contratto non stabile).
- Lavoratore assunto per un obbligo impartito da organo di vigilanza.
- Lavoratore presso un'azienda in cui sono in atto sospensioni dal lavoro per riorganizzazione aziendale, tranne se il lavoratore viene inquadrato in un diverso livello o sia impiegato in un'unità produttiva diversa.
- Lavoratore in un'unità produttiva dove nei 6 mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

# Cosa succede se?

## Alcuni casi pratici

- All'azienda viene revocato il beneficio ed il dipendente ha ancora del residuo fruibile da altri datori?
- L'azienda non è regolare nei pagamenti e seppure sia teoricamente fruibile il beneficio non ne gode, il lavoratore può fruire successivamente del beneficio da altre aziende?

# Esonero Giovani «DIGNITA'»

L'esonero contributivo introdotto dal D.L.  
87/2018

# Esonero «Dignità»

- **Introduzione nuovo esonero triennale (art. 1-bis)**

Riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico delle imprese per:

- le assunzioni a tempo indeterminato,
- effettuate nel biennio 01/01/2019 e 31/12/2020,
- di soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

La riduzione non può superare la soglia annua di €3.000,00.

Rimangono esclusi i contributi Inail.

	<b>Esonero LEGGE BILANCIO 2018</b>	<b>Esonero DECRETO DIGNITÀ</b>
<b>Fonte Normativa</b>	Comma 100 Art. 1 Legge 205/2017	Articolo 1-bis D.L. 87/2018 convertito con modificazioni Legge 96/2018
<b>Misura esonero</b>	50% Contributi c/azienda con massimale annuo di € 3.000 per 3 anni	50% Contributi c/azienda con massimale annuo di € 3.000 per 3 anni
<b>Tipologia assunzioni</b>	Assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti e conferma apprendistato	Assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti
<b>Caratteristiche lavoratore</b>	Giovani con meno di 30 anni (35 solo per l'anno 2018) Al primo rapporto a tempo indeterminato	Giovani con meno di 35 anni Al primo rapporto a tempo indeterminato
<b>Decorrenza agevolazione</b>	Dal 1 Gennaio 2018	Dal 1 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2020
<b>Operatività</b>	OK	Attesa decreto

<b>ANNO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2022</b>	<b>SEGUENTI</b>	
ESONERO BILANCIO	35	30	30	30	30	LIMITE ETA'
ESONERO DIGNITA'	-	35	35	-	-	LIMITE ETA'

# Esonero «Dignità»

- **Destinatari**

I destinatari dell'agevolazione sono:

- datori di lavoro privati, anche non imprenditori;
- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio;
- i consorzi di bonifica ed industriali;
- gli enti morali ed ecclesiastici.

- **NOVITA'** : NON VI E' ESCLUSIONE PER DATORI DI LAVORO DOMESTICI



# Esonero «Dignità»

I destinatari devono rispettare i principi generali in materia di incentivi all'assunzione:

- rispettare il diritto di precedenza;
- non avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale;
- rispettare le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare la contrattazione collettiva, anche regionale, territoriale o aziendale;
- non devono nei 6 mesi precedenti l'assunzione, aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi.

# Esonero «Dignità»

## Requisiti dei lavoratori

- non aver mai avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- rivestire la qualifica di operai, impiegati o quadri;
- instaurare un rapporto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti che non sia:
  - intermittente

# Esonero «Dignità»

- **Modalità attuative**

Si aspetta l'emissione del Decreto Interministeriale.

Il controllo dei rapporti a tempo indeterminato avviene dai datori di lavoro (o intermediari o lavoratori) sull'apposita piattaforma, che non tiene in considerazione i rapporti di lavoro esteri (si necessita di un'autodichiarazione dei lavoratori).

Esonero fruibile anche in caso di due part-time con datori diversi.

Esonero non applicabile:

- se il precedente rapporto indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o dimissioni del lavoratore.
- se il rapporto indeterminato è il risultato di una riqualificazione a seguito di accertamento ispettivo.

# Esonero «Dignità»

- **La misura dell'agevolazione**

Abbattimento del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro per 36 mesi.

Rimangono esclusi i contributi riguardanti:

- Inail (inclusi i premi);
- fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- fondi di solidarietà;
- finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Limite massimo di 3.000 euro annui, riparametrato su base mensile; nel caso di assunzione o cessazione in corso di mese, tale limite massimo deve essere riproporzionato in base ai giorni

# Esonero «Dignità»

L'agevolazione dovrebbe spettare anche in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Nel testo non vi è alcun riferimento a tale possibilità.

Non vi sono neppure indicazioni in merito alla qualifica di un rapporto di apprendistato, e quindi qualifica a tempo indeterminato di un lavoratore rientrante nelle condizioni sopra esposte.

# Esonero «Dignità»

- **Decadenza del beneficio**

Al nuovo incentivo non si applica:

- La condizione aggiuntiva che non consente di accedere all'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti economici individuali e collettivi nella medesima unità produttiva;
- La decadenza in caso di 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, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

# Incentivo Mezzogiorno

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

- *Oggetto:* assunzioni effettuate nel corso del 2018 e 2019 (**dal 1° maggio**) in **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna.**
- **decreto direttoriale n.178**
- *Requisiti lavoratori:*
  - lavoratori con **meno di 35 anni**
  - lavoratori con più di 35 anni se **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.**



- nessun lavoro subordinato oppure
- lavoro subordinato/parasubordinato con un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.



# Impiego regolarmente retribuito

## IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO

- Secondo il decreto ministeriale del 17 ottobre 2017, sono privi di impiego regolarmente retribuito:
  - coloro che **negli ultimi sei mesi** non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad 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 redivi un reddito che corrisponde a un importo lordo pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

La condizione di “priva di impiego regolarmente retribuito” non richiede la previa registrazione presso il centro per l'impiego.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

- Assunzioni a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione
- Assunzioni anche in attuazione del vincolo cooperativo
- Assunzioni con apprendistato professionalizzante (durante il periodo formativo)

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

L'incentivo può essere fruito nel rispetto del de minimis.

In alternativa al rispetto del de minimis:

Per le assunzioni di giovani **sino ai 24 anni**:

- se l'assunzione costituisce un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

Per le assunzioni di giovani **tra i 25 e i 34 anni**:

- se l'assunzione costituisce un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

- se:

- il lavoratore è privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il lavoratore non è in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 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.
- il lavoratore sia assunto da settori con alto tasso disparità uomo donna

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

- *Fatta eccezione per le ipotesi di trasformazione il lavoratore nei 6 mesi precedenti non deve avere avuto rapporti di lavoro con il datore di lavoro che richiede l'agevolazione.*
- *Necessario accentramento contributivo con CA 0L per le aziende con sede legale in territori non agevolati ma con sede dei lavori nelle zone del agevolate*
- *Incentivo una sola volta per lavoratore*

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

- *Agevolazione:* **100% dei contributi.**
- *Massimale:* €8.060 annui.
- *Durata:* **36 mesi.**

Lo spostamento da una regione «agevolata» ad una «**non agevolata**» comporta la perdita dell'incentivo dal mese successivo allo spostamento.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI DEL SUD

- *Cumulabile con incentivo assunzione giovani under 30*
- *Prenotazione risorse OMEZ*

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET

- *Oggetto:* assunzioni di **giovani tra i 16 e i 29 anni disoccupati** e **iscritti al programma Garanzia Giovani**, effettuate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.
- *Agevolazione:* **100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro.
- **NOVITA': CIRCOLARE 54/2019**
- *Massimale:*
  - soglia annuale: **€ 8.060**
  - soglia mensile: € 671,66 (8.060 /12)
  - soglia giornaliera: € 21,66 (671,66/31)

Gli importi residui non possono essere utilizzati nei mesi successivi.
- *Durata:* **12 mesi.**

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET

L'agevolazione è **destinata** esclusivamente alle seguenti tipologie contrattuali:

- Lavoro subordinato a tempo indeterminato – Full-time o Part-time
- Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) – Full-time o Part-time
- Apprendistato professionalizzante (solo per il periodo formativo).

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse stanziare, pari a € 160.000.000

(100 + 60 )



# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET

L'agevolazione **NON è fruibile** nei seguenti casi:

- Assunzione per un obbligo preesistente (norme di legge o contrattazione collettiva)
- Sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.
- Lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava elementi di relazione con il nuovo datore di lavoro, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.
- Comunicazione telematica effettuata in ritardo (perdita dell'incentivo per il periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la comunicazione).

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET

L'incentivo può essere fruito nel rispetto del de minimis.

In alternativa al rispetto del de minimis:

- **Per le assunzioni di giovani sino ai 24 anni:**
  - se l'assunzione costituisce un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- **Per le assunzioni di giovani tra i 25 e i 29 anni:**
  - se l'assunzione costituisce un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
  - se:
    - il lavoratore è privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
    - il lavoratore non è in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
    - 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.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET

- *Cumulabilità:*

L'incentivo è cumulabile **esclusivamente** con **l'incentivo giovani** (L. 205/2017, art 1, c100), per la parte residua, fino al **100% dei contributi** previdenziali a carico del datore di lavoro (massimale di € 8.060 annui - € 671,66 mensili).

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET – PROCEDURA PER LA RICHIESTA

- **Invio della domanda** preliminare di ammissione all'incentivo.

È effettuata mediante il portale Inps

www.inps.it > “Accedi ai servizi” > “Altre tipologie di utente” > “Aziende, consulenti e professionisti” > “Servizi per le aziende e consulenti” (autenticazione con codice fiscale e PIN) > “Dichiarazioni di responsabilità del contribuente”.

Il *contenuto* riguarda:

- dati del lavoratore;
- luogo di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto di sgravio;
- se per l'assunzione intende fruire anche dell'esonero giovani (art.1, cc. 100 e ss., legge n. 205/2017).

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET – PROCEDURA PER LA RICHIESTA

- **Verifica della domanda** da parte dell'Inps, che:
  - consulta gli **archivi** informatici (Anpal), al fine di verificare l'iscrizione del lavoratore al programma "Garanzia giovani" e la completa presa in carico da parte della struttura competente;
  - calcola l'**importo** dell'incentivo spettante;
  - verifica della **copertura finanziaria** per l'incentivo richiesto;
  - **informa** che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET – PROCEDURA PER LA RICHIESTA

- **Risposta** dell'Inps con conseguente:
  - **Accettazione della domanda**, alla quale seguono:
    - Autorizzazione dell'incentivo;
    - Comunicazione dell'avvenuta assunzione del lavoratore dal datore di lavoro all'Inps entro 10 giorni. Scaduto il termine, sarà necessario presentare un'altra domanda.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## INCENTIVI NEET – PROCEDURA PER LA RICHIESTA

- ***Sospensione della domanda***

La domanda viene sospesa per **30 giorni** se è presente l'iscrizione a «Garanzia Giovani» ma la procedura di presa in carico da parte della struttura competente non è completata.

L'Anpal segnala il caso alla Regione, che entro 15 giorni completerà la procedura; se la Regione non procede, l'Anpal procederà alla presa in carico centralizzata, completando le informazioni mancanti con autodichiarazioni del futuro lavoratore.

Scaduto il termine dei 30 giorni, sarà necessario presentare **un'altra domanda**.

# Circolare 54/2019 del 17/04/2019

Decreto direttoriale ANPAL n.581 28 dicembre 2019

- Conferma le indicazioni circolare 48/2018
- Crea nuovi codici tipo incentivo da utilizzare nel caso di Neet 2019



# INCENTIVO ECCELLENZE

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI ECCELLENZE

- *Oggetto:* **assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato** di giovani eccellenze, dal 01/01/2019 al 31/12/2019.
- *Requisiti:*
  - cittadini in possesso di una laurea magistrale con votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, ottenuta tra il 1° gennaio 2019 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del 30° anno di età;
  - cittadini in possesso di un dottorato di, ottenuta tra il 1° gennaio 2019 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del 34° anno di età.

# Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

## GIOVANI ECCELLENZE

- *Agevolazione*: esonero dal versamento **dei contributi** previdenziali Inps.
- *Massimale*: €8.000 annui.
- *Durata*: **12 mesi**.

Sono ammesse assunzioni a tempo parziale. In questo caso il massimale è proporzionalmente ridotto.

# DECADENZA DAL BENEFICI

- l'incentivo giovani eccellenze prevede che si decada dal beneficio se, nei 24 mesi successivi all'assunzione, si effettui un licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore agevolato o di altri presenti nella medesima unità produttiva con analoga qualifica.

# ULTERIORE REQUISITO

## CREDITO D'IMPOSTA

- il Legislatore impone (ed è la prima volta che ciò accade) un controllo che, in genere, viene richiesto per un credito di imposta: di qui il richiamo ad un decreto del MISE e ad alcuni commi dell'art. 24 della legge n. 134/2012 che, tra le altre cose, impone **una relazione del collegio sindacale (se presente in azienda) o di un revisore contabile circa la effettiva destinazione del beneficio.**

# PORTABILITA' INCENTIVI

in caso di termine del rapporto durante il periodo di fruizione, potranno portare in dote la restante parte dell'incentivo al nuovo datore di lavoro.

PORTABILITA' INCENTIVI:

Incentivo	Portabilità
Under 30	X
Under 35	Si attendono indicazioni
Eccellenze	X

# RIEPILOGO REQUISITI

Incentivo	Durc	De Minimis	Rispetto articolo 31 D.Lgs. n.150/2015
<b>Under 30</b>	X		X**
<b>Under 35</b>	X		X
<b>Eccellenze</b>	X	X	X
<b>Neet</b>	X	X*	X
<b>Mezzogiorno</b>	X	X*	X

\*Sforamento consentito quando l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

\*\* La circolare INPS n. 40/2018 ha ritenuto che, in considerazione della finalità dell'esonero, non è applicabile la condizione prevista dalla lettera a) dell'art. 31 del citato D. Lgs. n. 151/2015.

Ciò significa che per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando gli altri requisiti e condizioni previste, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018 spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

# E INOLTRE...

## AGEVOLAZIONE UTILI REINVESTITI

- In ultimo, piccola parentesi su un altro incentivo, di natura prettamente fiscale, che riguarda le assunzioni incrementalmente realizzate nel 2019, rispetto all'organico "fotografato" alla data del 30 settembre 2018.
- Il beneficio, consistente nell'abbattimento di 9 punti dell'IRES, opera a condizione che il costo del personale dell'anno precedente sia inferiore a quello sostenuto nel 2019.



# La sostituzione delle lavoratrici in maternità

Agevolazioni spettanti per le assunzioni destinate alla sostituzione di lavoratrici in maternità

# Sostituzione lavoratrice

## RIEPILOGO

	LAVORATRICI DIPENDENTI	LAVORATRICI AUTONOME
Aziende FINO A 19 DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none"><li>→ <i>Sgravio 50% contributi</i></li><li>→ <i>Esonero dal versamento del contributo addizionale Naspi</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ <i>Sgravio 50% contributi</i></li><li>→ <i>Esonero dal versamento del contributo addizionale Naspi</i></li></ul>
Aziende CON 20 O PIÙ DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none"><li>→ <i>Esonero dal versamento del contributo addizionale Naspi</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ <i>Sgravio 50% contributi</i></li><li>→ <i>Esonero dal versamento del contributo addizionale Naspi</i></li></ul>

# Sostituzione lavoratrice

## SOSTITUZIONE LAVORATRICI AUTONOME

- In caso di cambio della motivazione per il rapporto?
- Dipendente che usufruisce di ferie in coda al rapporto.
- Interpello 36/2008 Ministero del lavoro.
- “... non sembrano ravvisabili margini interpretativi per poter procedere ad un ampliamento degli sgravi contributivi, in presenza di una casistica compiutamente delineata dal Legislatore.”.

# Giovani genitori

Gli esoneri spettanti per le assunzioni o le trasformazioni di giovani genitori

**NON RIFINANZIATO**

# Gli esoneri per i giovani genitori

## REQUISITI

- *Oggetto*: assunzioni a **tempo indeterminato** o **trasformazioni** di un contratto atipico.
- *Destinatari*:
  - datori di lavoro privati
  - società cooperative
  - imprese sociali
  - studi professionali.
- *Requisiti dei lavoratori*:
  - età **non superiore ai 35 anni**
  - iscritti in un'apposita **banca dati**
  - **genitori** di figli legittimi, naturali o adottivi o affidatari di minori.

# Gli esoneri per i giovani genitori

- *Agevolazione*: **€5.000** per ogni assunzione.
- *Massimale*: €25.000 (**massimo 5 assunzioni**)  
L'incentivo va fruito in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore.
- *Cumulabilità*: è cumulabile con altre agevolazioni.

# Percettori di Naspi

Agevolazioni spettanti per le assunzioni di  
disoccupati percettori di Naspi

# Agevolazioni per i percettori di Naspi

- *Oggetto*: assunzioni a **tempo pieno** e **indeterminato** di individui percettori di Naspi.
- *Destinatari*: datori di lavoro non obbligati all'assunzione per disposizioni di legge o contratto.
- *Agevolazione*: **20% dell'indennità mensile Naspi residua** che sarebbe stata corrisposta ai lavoratori.
- *Durata*: **mesi residui di Naspi**.
- *Cumulabilità*: è cumulabile con altre agevolazioni contributive ma non con aiuti di tipo finanziario.



# Gli esoneri per i percettori di Naspi

APPRENDISTI PERCETTORI DI NASPI - Messaggio Inps 31.5.2017 n. 2243

- *Oggetto:* assunzioni con **contratto di apprendistato professionalizzante di soggetti percettori di Naspi.**
- Agevolazioni, durata e cumulabilità seguono le stesse regole applicate all'apprendistato professionalizzante, salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

# Gli esoneri per i percettori di Naspi

## APPRENDISTI PERCETTORI DI NASPI - DEROGHE

Le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono solo a:

- **limiti di età;**
- disposizioni in materia di **licenziamenti individuali;**
- **estensione dei benefici contributivi** del datore di lavoro per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

# Gli esoneri per i percettori di Naspi

## APPRENDISTI PERCETTORI DI NASPI

I lavoratori interessati sono quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (**NASpi**);
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (**Aspi e MiniASpi**);
- Indennità speciale di disoccupazione edile;
- Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di co.co.co. (**DIS-COLL**);
- Soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

# APPRENDISTATO NASPI

Per questa tipologia di apprendistato, per la quale non vi sono vincoli anagrafici, si applica la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro allineandola alla misura prevista per gli apprendisti di secondo tipo per tutta la durata del periodo di formazione, ossia nel limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano.

Anno di contratto	A carico datori fino a 9 dipendenti	A carico datori oltre 9 dipendenti	A carico apprendista
1°	3,11 % (1,50 + 1,61)	11,61% (10 + 1,61)	5,84%
2°	4,61% (3 + 1,61)	11,61% (10 + 1,61)	5,84%
anni successivi	11,61% (10 + 1,61)	11,61% (10 + 1,61)	5,84%

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Gli esoneri spettanti per le assunzioni di disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 Art. 4

Questo beneficio contributivo vuole agevolare due fasce considerate deboli:

- le donne

- i lavoratori “vicini” alla pensione, o comunque con più difficoltà nella ricollocazione, indentificandoli con gli over 50.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 Art. 4

- *Oggetto*: assunzioni a **tempo determinato o indeterminato** e **trasformazioni** a tempo indeterminato di:
  - disoccupati da oltre 12 mesi over 50;
  - donne prive di lavoro retribuito da almeno 24 mesi;
  - donne prive di lavoro retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche svantaggiate o con una professione caratterizzata da un'accentuata disparità occupazionale di genere.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## STATO DI DISOCCUPAZIONE

- Il lavoratore deve essere registrato presso il Centro per l'Impiego competente.
- La durata dello stato di disoccupazione si calcola in mesi commerciali. I periodi fino a quindici giorni, all'interno di un unico mese, non si computano, mentre i periodi superiori a quindici giorni si computano come un mese intero come previsto dall'articolo 2 comma 6 del D.Lgs 181/2000.



# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## STATO DI DISOCCUPAZIONE

Il cittadino può registrarsi come disoccupato con queste modalità:

- personalmente, sul Portale Nazionale per le politiche del lavoro ([www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it));
- sul Portale Nazionale per le politiche del lavoro tramite un operatore del CPI, che lo supporta nel rilascio della DID;
- inserimento sui Sistemi informativi del lavoro Regionali, con trasmissione della DID, tramite cooperazione applicativa, al Nodo di Coordinamento Nazionale (NCN).

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO

- Secondo il decreto ministeriale del 17 ottobre 2017, sono privi di impiego regolarmente retribuito:
  - coloro che **negli ultimi sei mesi** non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad 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 redivi un reddito che corrisponde a un importo lordo pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

La condizione di “priva di impiego regolarmente retribuito” non richiede la previa registrazione presso il centro per l'impiego.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Nel periodo in esame (6 mesi o 24 mesi) i soggetti:

- Non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato (da valutare la durata);
- Hanno svolto attività di natura autonoma o parasubordinata dalla quale ne è derivato un reddito che ha determinato un'imposta lorda pari o inferiore alle sole detrazioni di produzione del reddito previste dall'articolo 13 del TUIR.

E' possibile l'ammissione come soggetto privo di impiego regolarmente retribuito anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato, ma in questo caso sarà determinante il periodo di rapporto determinato precedente che non potrà eccedere i 6 mesi.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## AREE SVANTAGGIATE

L'elenco delle aree territoriali svantaggiate è consultabile sul sito internet del Ministero delle finanze, il quale riprende le aree indicate nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese; per il periodo 2007-2013 la carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007.

Il requisito deve essere valutato al **momento dell'assunzione** o della trasformazione e può anche non durare per tutto il periodo agevolato, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente.

Il rapporto di lavoro invece potrà svolgersi in qualsiasi area territoriale.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE

Per essere classificati come settori economici, o professioni, con accentuata disparità occupazionale di genere devono essere caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna **oltre il 25%**.

Annualmente vengono comunicate le professioni che rientrano in questa categoria

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE

Per l'anno 2019 le professioni con maggior tasso di disparità occupazionale di genere sono:

- Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento (95,5%)
- Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche (94,5%)
- Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione (70,1%)
- Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende (64,6%)
- Ingegneri, architetti e professioni assimilate (60,2%)

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

## DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE

Per l'anno 2019 i tassi di disparità occupazionale di genere sono:

- Agricoltura (48,1%)
- Industria-costruzioni (83,5%)
- Industria – acqua e gestione rifiuti (75,4%)
- Servizi –trasporto e magazzino (57%)
- Servizi – informazione e comunicazione (35,6%)

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Ministero del Lavoro, circolare 25/07/2013 n.34

- *Agevolazione*: riduzione del **50%** dei contributi, inclusi i premi INAIL.
- *Durata*: dipende dal caso specifico
  - assunzioni a tempo indeterminato: 18 mesi
  - assunzioni a tempo determinato: 12 mesi (proroghe incluse)
  - trasformazioni a tempo indeterminato: 18 mesi (incluso il periodo svolto con contratto a termine).



# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

La valutazione dell'incremento dell'occupazione netta potrà essere effettuato **preventivamente**, utilizzando un calcolo di stima secondo le regole indicate dall'INPS nella Circolare 111/2013 ossia a consuntivo in modo statico una volta trascorso il periodo di agevolazione (Int. Min.Lav. 34/2014). Nel secondo caso si andrà a recuperare quanto non utilizzato nei mesi precedenti.

Nel caso di agevolazione per assunzione a scopo di somministrazione le condizioni che dovranno essere dichiarate nella domanda dovranno riferirsi all'impresa utilizzatrice.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Non è necessario il rispetto della regola De Minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati per i quali è necessario il rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n.800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Per la **fruizione dell'incentivo**: bisogna inoltrare apposita domanda attraverso il Modulo 92/2012 come comunicato nel messaggio INPS 12212/2013.

La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia Uniemens nella quale è inserita la contribuzione agevolata.

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

Non è necessario allegare documentazione, tutto sarà autocertificato dal Modulo 92/2012, l'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

La circolare del Ministero del Lavoro 34/2013 specifica che l'incentivo è fruibile dai soli datori di lavoro che esercitano attività economica nell'ambito di un determinato mercato, questo indipendentemente dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale.

Restano quindi esclusi dal beneficio contributivo i datori di lavoro domestico.

# Disoccupati over 50 e donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

Per l'**utilizzo dell'incentivo**: i datori di lavoro ammessi all'incentivo saranno contraddistinti dal codice di autorizzazione "**2H**" che, a decorrere da 01.01.2013, assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".

Tale codice è valido per tutte le tipologie di sgravio – v. Mess. INPS 12850/2013.

Gli stessi datori, attraverso il flusso Uniemens, denunceranno il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale il codice "**55**" che ha il significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012" anche in questo caso tale codice è valido per tutte le tipologie di sgravio – v. Mess. INPS 12850/2013.

# Detenuti

Gli esoneri spettanti per le assunzioni di  
detenuti

# Gli esoneri per i detenuti

- *Oggetto*: assunzioni di lavoratori particolari:
  - **ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari**
  - **detenuti o internati negli istituti penitenziari**
  - **condannati e internati ammessi al lavoro esterno**
- *Destinatari*: datori di lavoro e cooperative sociali.
- *Agevolazione*: riduzione contributiva e credito d'imposta.

# Gli esoneri per i detenuti

## RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

### ▪ IMPRESE

Riduzione del 95% dei contributi previdenziali e assistenziali

Se i detenuti hanno beneficiato di semilibertà o del lavoro esterno, la riduzione viene applicata fino ai 18 mesi successivi alla detenzione.

Se i detenuti non hanno avuto questi benefici ma l'assunzione è avvenuta durante la detenzione, la riduzione viene applicata fino ai 24 mesi successivi alla detenzione.

### ▪ COOPERATIVE SOCIALI

Riduzione del 95% dei contributi previdenziali e assistenziali

Se i detenuti hanno beneficiato misure alternative alla detenzione o del lavoro esterno, la riduzione viene applicata fino ai 18 mesi successivi alla detenzione.

Se i detenuti non hanno avuto questi benefici ma l'assunzione è avvenuta durante la detenzione, la riduzione viene applicata fino ai 24 mesi successivi alla detenzione.



# Gli esoneri per i detenuti

## CREDITO D'IMPOSTA

- *Credito d'imposta durante la detenzione:*
  - lavoratori detenuti o internati anche ammessi al lavoro esterno: **€ 520 mensili**, per un periodo non inferiore a 30 giorni;
  - lavoratori detenuti semiliberi: **€ 300 mensili**, per un periodo non inferiore a 30 giorni.
  
- *Credito d'imposta successivo alla detenzione:*
  - lavoratori detenuti o internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno: **18 mesi**;
  - lavoratori detenuti che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno: **24 mesi**.

# INDICAZIONI OPERATIVE

Con la circolare n. 27 del 15 febbraio 2019, l'INPS fornisce le istruzioni operative per l'accesso ai benefici contributivi previsti a favore delle cooperative sociali che impieghino persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno, nonché delle aziende pubbliche o private che organizzino attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, a seguito delle modifiche introdotte in materia dal decreto 24 luglio 2014, n. 148.

■ **GRAZIE PER L'ATTENZIONE**