



Incentivi all'occupazione Donne e Under 36 Decreto fiscale

- Consulenti del lavoro
- Torino 21 Dicembre 2021
- Beniamino Gallo



Incentivo giovani Under 36

Incentivo giovani - Quadro generale

- L'incentivo è stato introdotto dai **commi da 100 a 105 e 107** della Legge n. 205/2017 per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che **non avevano compiuto i 30 anni di età**
- L'esonero è pari al **50% dei contributi** previdenziali a carico datore di lavoro, per un periodo massimo di **trentasei mesi**, nel limite di importo di € **3.000 annui**.
- Per le **assunzioni fino al 2020**, l'esonero è stato riconosciuto per i **lavoratori fino a trentacinque anni di età** (articolo 1-bis del D.L. n. 87/2018).
- Per le assunzioni fatte negli **anni 2021 e 2022**, la Legge 30.12.2020, n. 178, ha sia **innalzato il limite di età** sia **ampliata la misura** dell'esonero.
- L'INPS ritiene che si tratti di **due incentivi diversi tra loro** anche se la legge di bilancio 2021 **non modifica il quadro normativo di base**.

Durata e misura dell'esonero

- Per le **assunzioni a tempo indeterminato** e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel **biennio 2021-2022** l'agevolazione:
 - è pari al **100%** dei contributi a **carico del datore** di lavoro;
 - per una durata di **36 mesi**.
- La misura del beneficio spettante non può superare **l'importo annuo di € 6.000**.
- La durata è **elevata a 48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

Contribuzione esclusa

E' **esclusa** la contribuzione e i **premi dovuti all'INAIL**, nonché la consueta contribuzione esclusa da tutte le agevolazioni (lo 0,30 del contributo aggiuntivo NASpI, Fondo tesoreria, contribuzione di finanziamento dei Fondi bilaterali e contribuzione di solidarietà).

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero

- L'incentivo è riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati** di qualsiasi settore di attività, **compresi i datori di lavoro agricolo**.

L'incentivo **non è riconosciuto alle imprese del settore finanziario**, individuato con la classificazione ATECO2007 dalle sezioni:

- **64** – Servizi finanziari, Banche, Fondi di investimento, Factoring, Leasing, ecc.;
- **65** – Attività assicurative, Fondi pensione;
- **66** – Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative.

Condizioni

- Nei **sei mesi precedenti** l'assunzione, **non devono aver proceduto a licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi di lavoratori con la **medesima qualifica**, nella **stessa Unità produttiva**.
- Per il **consolidamento dell'esonero**, il lavoratore deve essere **mantenuto in servizio almeno 9 mesi** dalla data di assunzione.
- In caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** entro i 9 mesi, l'incentivo già goduto deve essere restituito.
- Così come deve essere restituito nel caso in cui sia licenziato per giustificato motivo oggettivo, sempre entro 9 mesi e presso la **medesima Unità produttiva**, un **diverso lavoratore con la medesima qualifica** del lavoratore assunto.

Casi particolari di licenziamento

Licenziamento per inidoneità sopravvenuta

In linea generale, questi licenziamenti **escludono il datore di lavoro** dal diritto all'esonero. Il datore di lavoro **ha l'obbligo di valutare una diversa collocazione del lavoratore** (Corte di Cassazione sentenza n. 27502 del 28.10.2019). Qualora la **ricollocazione fosse impossibile** (da documentare da parte del datore di lavoro), **potrebbe essere possibile accedere all'incentivo** (licenziamento non addebitabile a scelte aziendali ma all'oggettiva impossibilità di impiegare il lavoratore).

Licenziamento per superamento del periodo di comporta

Il licenziamento è **assimilabile ai licenziamenti per giustificato motivo** oggettivo (Corte di Cassazione, sentenze n. 8707/2016 e 284/2017).

Requisiti soggettivi

- Per il **biennio 2021-2022** possono accedere all'esonero i lavoratori:
- ✓ assunti a **tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato**, che non abbiano compiuto i **36 anni di età** (35 anni e 364 giorni) e **non abbiano avuto** un precedente rapporto di lavoro a **tempo indeterminato**.
- Le medesime condizioni devono essere presenti **anche in caso di trasformazione** di un precedente rapporto a termine.
- **Non impedisce** il riconoscimento del beneficio un precedente rapporto di **apprendistato** svolto presso il medesimo o altro datore di lavoro.
- **L'esonero spetta** anche per i rapporti di lavoro subordinato stipulati dai **soci lavoratori** con la cooperativa cui sono associati e per l'assunzione a tempo indeterminato **a scopo di somministrazione**, anche nei casi in cui la somministrazione sia resa a tempo determinato.

Quando non spetta

- L'esonero **non può essere riconosciuto** nei casi in cui il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto a **tempo indeterminato, anche con un'Agenzia** di somministrazione.
- Non è riconosciuto nel caso in cui un **precedente rapporto a tempo indeterminato** sia stato risolto per **mancato superamento del periodo di prova**.
- Lo sgravio **non è ammesso** per l'assunzione di lavoratori **domestici** e con contratto di **apprendistato**.
- È inoltre **escluso** in caso di rapporti di **lavoro intermittente** o a chiamata e per prestazioni di **lavoro occasionali**.
- L'esonero non spetta per i **lavoratori inviati all'estero** in Paesi non appartenenti all'Unione Europea, sia **non convenzionati che convenzionati**.

Casi particolari

Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro estero

Un precedente rapporto di lavoro a **tempo indeterminato** all'estero **non consente la fruizione dell'esonero**.

Lavoratori con più rapporti di lavoro a tempo parziale

In caso di **più rapporti a tempo parziale** con diversi datori di lavoro, l'incentivo spetta a entrambi purché **l'assunzione sia contestuale** (cioè fatta nello stesso giorno).

Rapporti a tempo indeterminato oggetto di accertamenti ispettivi

L'esonero **non può essere riconosciuto** nei casi di **trasformazione** in rapporto a tempo indeterminato **a seguito di accertamento ispettivo** (Interpello del Ministero del Lavoro n. 2 del 2016. Messaggio INPS n. 459/2016).

Lavoratori autonomi o parasubordinati

Lo svolgimento di precedenti attività lavorativa in qualità di lavoratore autonomo (**artigiano, commerciante o libero professionista**) ovvero di lavoro parasubordinato, **non è di ostacolo al riconoscimento** dell'esonero.

Misura dell'incentivo - Tetto mensile

- L'esonero è pari a **€ 6.000 annui**, ed è **frazionato** in quote mensili.
- Entro un tetto massimo **mensile pari a € 500** (€ 6.000/12), da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro part-time. Per ciascun mese, l'importo **non può superare** la quota di contributi sgravabili, a **carico del datore di lavoro**.
- Per assunzioni o cessazioni intervenute nel corso del mese il beneficio sarà calcolato prendendo a riferimento il valore di **€ 16,12 giornaliera** (€ 500/31).

Portabilità dell'incentivo

- Il bonus agevolativo è riconosciuto **in capo al lavoratore** e può essere fruito **frazionatamente** anche da più datori di lavoro.
- Nel caso in cui il precedente datore di lavoro **non abbia goduto per intero** dei mesi di durata dell'incentivo, il datore di lavoro che lo assume può **godere del beneficio per il periodo residuo** fino al completamento dei 36 o 48 mesi, **indipendentemente dall'età anagrafica** del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Apprendisti mantenuti in servizio

- La Legge n. 205/2017 al comma 106 stabilisce che **l'esonero del 50%** spetta anche per il **mantenimento in servizio** degli apprendisti al termine del periodo formativo **per un periodo di 12 mesi**.
- L'agevolazione si applica **dopo l'ulteriore periodo di 12 mesi** di beneficio connesso al mantenimento in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo.
- Questo beneficio **è escluso con riguardo all'esonero del 100%** (Legge 30.12.2020, n.178 art. 1 comma 13). In caso di mantenimento in servizio degli apprendisti negli anni 2021 e 2022, ricorrendone le condizioni, **resta applicabile solo l'esonero del 50%** Legge 205/2017.
- Le condizioni sono di **non aver superato i 30 anni di età** e non aver avuto un precedente rapporto a **tempo indeterminato**.
- Il **requisito anagrafico** va valutato al **termine del periodo formativo**.

Regolarità contributiva e Quadro generale

- L'esonero è subordinato al **possesso della regolarità** (DURC).

Quadro generale per gli incentivi

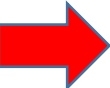
- L'esonero spetta nel rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31 del D.Lgs. 150/2015 **con delle eccezioni**).
- L'esonero è **ammesso** anche quando l'assunzione dipende da un obbligo legale o contrattuale (es. **diritto di precedenza**),
- Inoltre **non si valuta** il rapporto di **collegamento** e controllo.

Restano invece **applicabili gli altri principi** ad esempio l'assenza di sospensioni in corso per CIGS e la **violazione del diritto di precedenza**.

Compatibilità con gli Aiuti di Stato

Per essere operativo, è **stato necessario che l'esonero fosse autorizzato dalla U.E.**

Con l'autorizzazione del 16.9.2021 la U.E. ha autorizzato la fruizione dell'esonero esclusivamente per le assunzioni e trasformazioni **effettuate fino al 31.12.2021.**

 Per le **assunzioni del 2022** sarà necessario attendere **una nuova autorizzazione** da parte della U.E. (Messaggio n. 3389 del 7.10.2021).

In materia di aiuti di stato è operante il "**Temporary framework**" in base al quale la Commissione considera aiuti di stato compatibili quelli aventi le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a **1.800.000 euro** per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere (**€ 270.000 per agricoltura e pesca; € 225.000 produzione prodotti agricoli**) e siano concessi entro il **31 dicembre 2021.**

Il termine è stato **prorogato al 30.6.2022** e l'importo **innalzato a € 2.300.000** dal 18 novembre 2021.

Cumulabilità dell'esonero

- L'incentivo giovani **non è cumulabile** con altri esoneri o **riduzioni di natura contributiva**; **è cumulabile** invece con altri **incentivi di natura economica**.
- **E' cumulabile con** l'incentivo economico per l'assunzione dei **lavoratori disabili** di cui all'art. 13, della Legge n. 68/1999 e l'incentivo economico all'assunzione di **beneficiari del trattamento NASpI** di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012.
- Ai fini della cumulabilità è però **necessario verificare** anche **cosa prevedono le agevolazioni** di natura economica potenzialmente cumulabili.
- E' possibile **beneficiare dell'agevolazione donne per contratto a termine** per un massimo di 12 mesi e **poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato** per la durata di 36 mesi.
- E' necessario però che **al momento della trasformazione** siano presenti **entrambi i requisiti** (Under 36 e mancanza precedente rapporto a tempo indeterminato).



Assunzione di donne

Assunzione di donne

- La legge di bilancio 2021 al comma 16 stabilisce che:

*“Per le assunzioni di **donne lavoratrici** effettuate nel **biennio 2021-2022**, in via sperimentale, l’esonero contributivo di cui all’articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella **misura del 100 per cento** nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.”*

- I **commi da 9 a 11** fanno riferimento alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato, **non si riferiscono alle assunzioni a tempo determinato** regolamentate dal comma 8.
- L’INPS con la circolare n. 32 del 22.2.2021, in accordo con il Ministero del lavoro, con una lettura sistematica delle norme, **ha esteso l’aumento del beneficio anche alle assunzioni a tempo determinato**.

Datori di lavoro beneficiari dell'esonero

- L'esonero è riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati** di qualsiasi settore di attività, **compresi i datori di lavoro agricolo**.

L'incentivo **non è riconosciuto alle imprese del settore finanziario**, individuato con la classificazione ATECO2007 dalle sezioni:

- **64** – Servizi finanziari, Banche, Fondi di investimento, Factoring, Leasing, ecc.;
- **65** – Attività assicurative, Fondi pensione;
- **66** – Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative.

Donne con assunzione agevolata Legge 92/2012

La legge 28.6.2012, n. 92, all'art. 4 commi da 8 a 11, ha previsto la concessione di uno sgravio contributivo per l'assunzione di:

- donne con **più di 50 anni** di età **disoccupate da oltre 12 mesi**.
- donne **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in **aree svantaggiate**.
- donne con una **professione** o di un **settore economico** caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che **supera almeno del 25% la disparità media** uomo-donna, **prive di impiego** regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi**.
- donne **prive di impiego** regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi, ovunque residenti**.

Aree e settori di attività

Donne residenti in aree svantaggiate

- Si tratta di donne di **qualsiasi età residenti in regioni** ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei **fondi strutturali** dell'Unione Europea, come stabilito nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese (Min. Lavoro Circ. n. 34/2013).
- Le aree sono consultabili sul sito internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica.

Settori economici con tasso di disparità uomo-donna più del 25%

- **In alternativa** al requisito della residenza nelle aree svantaggiate, l'incentivo si applica per le donne, **prive di impiego regolarmente retribuito** da almeno sei mesi, in relazione ad impieghi nelle **"aree e settori" ad elevata disoccupazione** femminile (articolo 2, punto 4), lett. f) del Regolamento UE n. 651/2014).
- Per l'anno 2021 i settori sono stati individuati dal D.M. n. 234 del 16.10.2020, per il 2022 è stato emanato il DM n. 402 di 17.12.2021.

Donne prive di impiego da 6 mesi

La nozione di "priva di impiego regolarmente retribuito" è riferita alla **durata del rapporto** di lavoro subordinato o alla sua **remunerazione in caso di lavoro autonomo**.

Il requisito dell'assenza di impiego regolarmente retribuito è riconosciuto ai lavoratori svantaggiati che **negli ultimi sei mesi**:

- **non hanno prestato attività** lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro **subordinato** della durata di **almeno sei mesi**;
- ovvero coloro che **negli ultimi sei mesi** hanno svolto attività lavorativa in forma **autonoma** o **parasubordinata** dalla quale derivi un reddito inferiore al **reddito annuale escluso da imposizione** (€ 4.800 per i lavoratori autonomi ed € 8.145 per i parasubordinati). Ministero del Lavoro, decreto 17.10.2017.

L'accertamento del requisito **prescinde** dall'eventuale **stato di disoccupazione**, pertanto non richiede la registrazione della donna presso il centro per l'impiego.

Donne prive di impiego da 24 mesi

- Si tratta di donne di **qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, **ovunque residenti**.
- Si considera un **periodo di 24 mesi antecedenti** la data di assunzione e si verifica che la lavoratrice:
 - **non abbia prestato attività** lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro **subordinato** della **durata di almeno sei mesi** (Ministero Lavoro Circolare n. 34/2013);
 - ovvero che **nei 24 mesi non abbia svolto** attività lavorativa in forma **autonoma** o **parasubordinata** dalla quale derivi un reddito inferiore al **reddito annuale escluso da imposizione**: € 4.800 per i lavoratori autonomi ovvero € 8.145 per i parasubordinati (Circolare n. 32 del 22.2.2021).

Rapporti di lavoro agevolati

- L'incentivo spetta per le assunzioni a **tempo determinato, a tempo indeterminato e per le trasformazioni** a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine.
- **L'esonero spetta** anche in caso di **part time** e per i rapporti di lavoro subordinato stipulati dai **soci lavoratori** con la cooperativa cui sono associati.
- Spetta inoltre per l'assunzione a tempo indeterminato **a scopo di somministrazione**, anche nei casi in cui la somministrazione sia **resa a tempo determinato**.
- **Non spetta** per la stipula di un rapporto di lavoro di **apprendistato**, né per i rapporti di lavoro **intermittente**.

Trasformazione del rapporto a termine

- L'incentivo spetta anche per le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un precedente rapporto a **termine non agevolato** (Messaggio n. 1421 del 6.4.2021).
- In caso di trasformazione, i **requisiti** devono sussistere **alla data dell'evento** per il quale si chiede il beneficio:
 - In caso di assunzione a **tempo determinato con utilizzo** dell'agevolazione, la **trasformazione** a tempo indeterminato sarà **sempre agevolata**;
 - In caso di assunzione a **tempo determinato senza utilizzo** dell'agevolazione, la **trasformazione** sarà agevolata **se i requisiti sussistono alla data della trasformazione**.
- Il rapporto a **termine non agevolato di durata superiore a 6 mesi**, trasformato a tempo indeterminato **fa perdere l'agevolazione**.

Misura

- L'esonero è pari a **€ 6.000 annui**, ed è **frazionato** in quote mensili.
- Entro un tetto massimo **mensile pari a € 500** (€ 6.000/12), da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro part-time. Per ciascun mese, l'importo **non può superare** la quota di contributi sgravabili, a **carico del datore di lavoro**.
- Per assunzioni o cessazioni intervenute nel corso del mese il beneficio sarà calcolato prendendo a riferimento il valore di **€ 16,12 giornaliera** (€ 500/31).
- Il beneficio **spetta anche sui contributi dovuti all'INAIL (?)** (Ministero del lavoro, circolare n. 34 del 25.7.2013). La circolare n. 32/2021 **stabilisce di sì**, dalla **relazione tecnica** della legge di bilancio **semberebbe di no**. Attendiamo pronunciamento INAIL.

Contribuzione esclusa

- E' **esclusa** la consueta contribuzione esclusa da tutte le agevolazioni (lo 0,30 del contributo aggiuntivo NASpI, Fondo tesoreria, contribuzione di finanziamento dei Fondi bilaterali e contribuzione di solidarietà).

Durata

- La durata è di **12 mesi** in caso di assunzione con rapporto di lavoro a **tempo determinato**.
- La durata è di **18 mesi** in caso di assunzione a **tempo indeterminato** sin dall'origine.
- È di **18 mesi complessivi** in caso di assunzione a **termine agevolata, trasformata a tempo indeterminato**.
- È di **18 mesi dalla data di trasformazione** di un rapporto a **termine non agevolato**.
- Il periodo può essere sospeso esclusivamente per causa di assenza per maternità.

Regolarità contributiva e Quadro generale

- L'esonero è subordinato al **possesso della regolarità** (DURC).

Quadro generale per gli incentivi

- L'esonero è subordinato al **rispetto integrale** del Quadro generale per gli incentivi.

Pertanto, **non è ammesso:**

- quando l'assunzione dipende da un obbligo legale o contrattuale (es. **diritto di precedenza**)
- quando viola il diritto di precedenza di un altro lavoratore (nelle more di esercizio del diritto di precedenza, il datore di lavoro è libero di assumere chi vuole);
- in presenza di **sospensioni** in corso per **CIGS** per crisi o riorganizzazione aziendale, **salvo il caso** di assunzione di lavoratrici con **livello diverso** dai sospesi, oppure in **altra Unità produttiva;**
- in caso di esistenza di un **rapporto di collegamento e controllo** tra il datore di lavoro di provenienza e quello che assume.

Incremento occupazionale

- **L'incentivo spetta solo se** l'assunzione, la proroga e la trasformazione **realizzano un incremento netto** del numero dei dipendenti rispetto alla **media** dei **12 mesi precedenti**.
- Si utilizza il metodo delle U.L.A. (Unità Lavoro Annuo) in base al quale, ad esempio, il lavoratore a **tempo pieno** per 12 mesi corrisponde a **una U.L.A.** mentre il **lavoratore a termine** con rapporto inferiore all'anno corrisponde a una **frazione di U.L.A.**
- I **lavoratori part time** sono calcolati in proporzione pari al **rapporto** tra il numero delle **ore pattuite** e quelle del lavoratore a **tempo pieno**.
- **In caso di somministrazione**, l'incremento occupazionale deve essere **verificato in capo all'impresa utilizzatrice**.
- Dal calcolo delle U.L.A. devono essere **esclusi** i lavoratori **sospesi in CIGS** (Ministero attività produttive D.M. 18.4.2005), quelli in **maternità e in congedo parentale** (Regolamento U.E. n. 800/2008, Allegato 1, art. 5) e i lavoratori che abbiano abbandonato il posto di lavoro per **dimissioni, invalidità, pensionamento** o licenziamento per giusta causa.

Incremento occupazionale – Criteri di calcolo

- La verifica dell'incremento va fatta per **ogni singola assunzione**, tenendo conto della **forza effettivamente occupata nei 12 mesi successivi** e non di una forza stimata.
- Il **calcolo** dell'incremento occupazionale si effettua **su base mensile** confrontando il numero dei lavoratori occupati nel mese con la media dei 12 mesi precedenti.
- Se **l'incremento mensile è realizzato**, l'esonero è **consolidato**. Per i mesi per i quali l'incremento non è verificato, **l'incentivo non spetta**.
- L'eventuale **ripristino dell'incremento** consente la fruizione del beneficio per il **proseguo** del rapporto ma **non consente di recuperare il beneficio perso**.

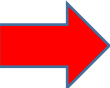
Incremento occupazionale – Impresa unica

- L'incremento si basa sul **concetto di "impresa unica"** (Regolamento 18.12.2013, n. 1408, art. 2 par. 2) e non sullo specifico stabilimento nel quale è inserito il lavoratore.
- La base di calcolo deve considerare le **U.L.A. complessive dell'intera organizzazione** del datore di lavoro, considerando tutte le **società collegate, controllate** o facenti capo allo stesso soggetto.
- Tuttavia, **una volta accertato l'incremento** occupazionale al momento dell'assunzione, ai fini del mantenimento dell'incremento **non si tiene conto delle diminuzioni** verificatesi nelle **società controllate**.
- Quindi, **l'aumento dei dipendenti** nelle società controllate **è utile** per il **mantenimento** dell'incremento occupazione mentre **la successiva diminuzione** dei dipendenti **non impedisce la fruizione** dell'incentivo.

Compatibilità con gli Aiuti di Stato

Per essere operativo, è **stato necessario che l'esonero fosse autorizzato dalla U.E.**

Con l'autorizzazione del 16.9.2021 la U.E. ha autorizzato la fruizione dell'esonero esclusivamente per le assunzioni e trasformazioni **effettuate fino al 31.12.2021.**

 Per le **assunzioni del 2022** sarà necessario attendere **una nuova autorizzazione** da parte della U.E. (Messaggio n. 3809 del 5.11.2021).

In materia di aiuti di stato è operante il "**Temporary framework**" in base al quale la Commissione considera aiuti di stato compatibili quelli aventi le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a **1.800.000 euro** per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere (**€ 270.000 per agricoltura e pesca; € 225.000 produzione prodotti agricoli**) e siano concessi entro il **31 dicembre 2021.**

Il termine è stato **prorogato al 30.6.2022** e l'importo **innalzato a € 2.300.000** dal 18 novembre 2021.

Cumulabilità dell'esonero

- L'incentivo donne è **cumulabile** con altri esoneri o **riduzioni di natura contributiva nei limiti della contribuzione** complessivamente dovuta.
- Ai fini della cumulabilità è **necessario verificare** anche **cosa prevedono le agevolazioni** di natura economica e contributiva potenzialmente cumulabili.
- L'incentivo donne è **cumulabile** con l'incentivo economico per l'assunzione dei **lavoratori disabili** di cui all'art. 13, della Legge n. 68/1999 e l'incentivo economico all'assunzione di **beneficiari del trattamento NASpI** di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, assunti in **sostituzione per maternità**.
- In caso di cumulo, si utilizza **prioritariamente** l'agevolazione **introdotta da più tempo**.
- **Non è cumulabile** con l'esonero **giovani Under 36**.

Come chiedere l'esonero

- La richiesta deve essere presentata nel "**Portale delle agevolazioni** – ex procedura DiResCo" utilizzando il **modulo "92-2012"** adattato per l'incentivo legge di bilancio 2021.
- Qualora la richiesta sia **già stata presentata** con lo sgravio al 50%, **non deve essere ripresentata**.
- L'incentivo deve essere esposto utilizzando l'elemento **<InfoAggCausaliContrib>** di **<DatiRetributivi>** indicando il codice causale **"INDO"**.
- Il recupero degli **arretrati** deve essere fatto **entro il mese di gennaio 2022**. Per il recupero deve essere compilato un elemento **<InfoAggCausaliContrib>** per **ciascun mese arretrato**.
- Il messaggio 3809 del 5.11.2021 riporta le istruzioni per la **restituzione di eventuali benefici incompatibili**.



Remissione nei termini CIG COVID decadute

Remissione nei termini

« Art. 11-bis. – (Misure in materia di termini procedurali relativi ai trattamenti e assegni di integrazione salariale emergenziale) –

1. I termini di decadenza per **l'invio dei dati necessari** per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID- 19, scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021, sono differiti al 31 dicembre 2021. Le **domande già inviate** alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, non accolte, sono considerate validamente presentate.

▪ La remissione nei termini interessa **due fattispecie:**

- 1) Le **domande già autorizzate** per le quali sono **decaduti i termini per l'invio** dei modelli SR41/UniemensCIG e per il conguaglio (art. 11-bis comma 1 **primo periodo**);
- 2) Le **domande già inviate, decadute per presentazione in ritardo** (art. 11-bis comma 1 secondo periodo).

Domande già accolte

1. I termini di decadenza per l'invio dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID- 19, scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021, sono differiti al 31 dicembre 2021. *Le domande già inviate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, non accolte, sono considerate validamente presentate.*

- **Entro il 31 dicembre:**
 - si possono **inviare gli SR41/UnimensCIG** per le **domande autorizzate** per i periodi dal **1 dicembre 2020** (scadenza 31 gennaio 2021) al **31 agosto 2021** (scadenza 30 settembre 2021).
 - si possono **portare a conguaglio** i pagamenti relativi a domande per i quali la **decadenza semestrale** è intervenuta nel periodo dal **31 gennaio 2021** al **30 settembre 2021**.
- Per le domande relative a **periodi**, ovvero **autorizzate, dal 1 settembre 2021** in poi (decadenza 31 ottobre), la salvaguardia **non è operante**.

Domande decadute già inviate e da inviare

1. *I termini di decadenza per l'invio dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19, scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021, sono differiti al 31 dicembre 2021. **Le domande già inviate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, non accolte, sono considerate validamente presentate.***

- **Domande già inviate:**

- Sono considerate validamente presentate. E' plausibile ritenere che le domande potranno essere riesaminate d'ufficio.

- **Domande non inviate:**

- Sono **considerate utili** per la salvaguardia **se inviate prima della pubblicazione** in G.U. della legge di conversione del D.L. 146/2021.
- **E' auspicabile** un intervento dell'INPS e del Ministero di **apertura per le domande non ancora inviate**, per motivi di **equità di trattamento** per coloro che hanno **rispettato le disposizioni** non inviando le domande decadute.



Grazie per l'attenzione