

# AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## Definizione di «beneficio»

- In linea generale va rilevato che il concetto di beneficio richiama inevitabilmente il rapporto fra "regola ed eccezione" in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una "eccezione" nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri.
- **Circolare Ministero del Lavoro n.5/2008**

# Definizione di "benefici contributivi"

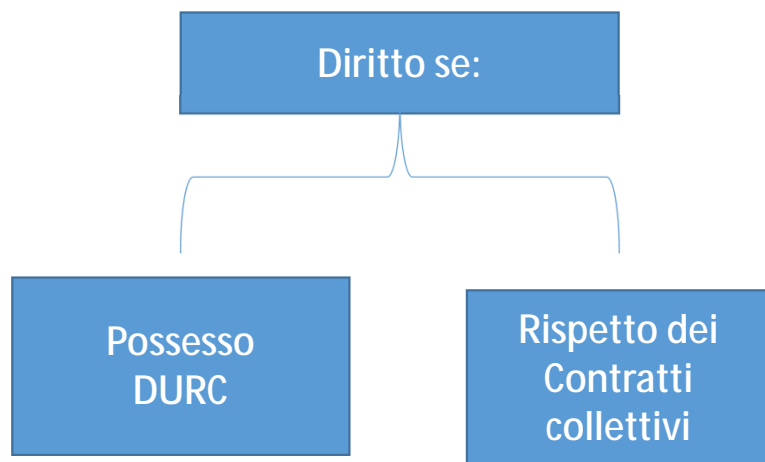
- Per quanto attiene ai **benefici contributivi**, pertanto, gli stessi sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come "abbattimento" di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la "regola" per un determinato settore o categoria di lavoratori.
- Di conseguenza, non rientrano nella nozione in esame quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria, in quanto l'intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario.
- **Circolare Ministero del Lavoro n.5/2008**

# Definizione di “benefici normativi”

- In ordine invece ai **benefici normativi**, gli stessi sembrano potersi identificare in tutte quelle agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale ma sempre di natura patrimoniale e comunque sempre "in materia di lavoro e legislazione sociale". In tale nozione, pertanto, sembrano rientrare quelle agevolazioni di carattere fiscale nonché i contributi e le sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito di imposta per nuove assunzioni effettuate in ambiti territoriali o settoriali determinati).
  
- **Circolare Ministero del Lavoro n.5/2008**

# Principi generali

Benefici contributivi e normativi



Art.1 comma 1175 della legge 296/2006

“A decorrere dal 1° luglio 2007, 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.”

Quindi:

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

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

# Art.1 comma 1175 legge 296/2006

Cosa si intende per

**“Rispetto dei contratti collettivi”**

Vedasi Circolari INL n.7 e 9/2019



Rispetto “sostanziale”

Cioè si valuta il trattamento complessivo

NB. E' però da considerare anche il rispetto della parte “normativa del CC

Per la cui individuazione l'INL rinvia ad altre circolari

## Art.1 comma 1175 legge 296/2006



L'entità della violazione economica derivante dal mancato rispetto della parte economica della contrattazione collettiva non incide sull'entità del recupero del beneficio, che è sempre totale.

Es. Lavoratore agevolato (con esonero contributivo totale) al quale l'azienda eroga una retribuzione inferiore di 10 euro rispetto al CC



Recupero del beneficio contributivo nella sua totalità (es. 500 euro)

## Principi generali

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

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

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

Scelta vincolata = No benefici

Eccezione = disabili

Sgravi concessi anche se  
scelta vincolata

(Circ. 137/2012)

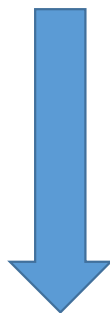


# Principi generali

Quindi, NON spettano incentivi se:



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



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

Gli incentivi non spettano:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

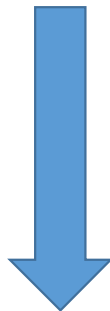
segue

## Principi generali

Quindi, NON spettano incentivi se:



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



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

Gli incentivi non spettano:

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

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

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

## Esempi di diritto di precedenza

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

## Principi generali

Quindi, parimenti NON spettano incentivi se:

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

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

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

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

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

## Principi generali

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

In tali ipotesi l'incentivo spetta, se sussistono le altre condizioni di legge, per la durata residua rispetto a quanto già goduto in precedenza.

Esempio:

Art.4 comma 13 Legge 92/2012 (vedi infra)

L'incentivo spetta anche nel caso in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione (a tempo determinato o indeterminato) dell'ex dipendente: per il riconoscimento dell'incentivo è necessario che il lavoratore abbia mantenuto l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi.

Esempio n.2 (ipotesi ormai abrogata)

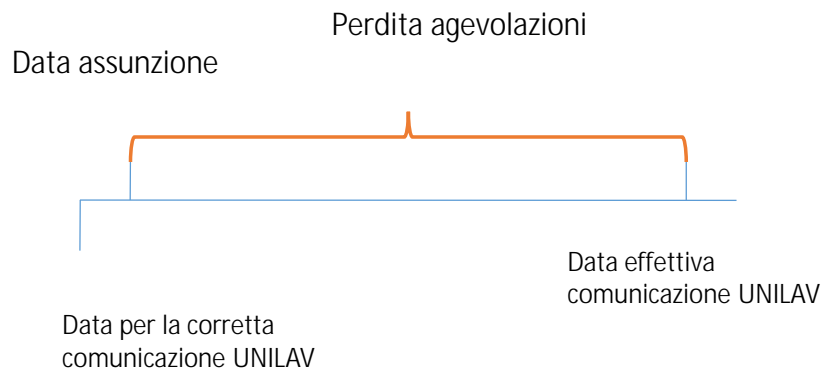
Assunzione a TD un lavoratore iscritto in lista di mobilità per 4 mesi ai sensi dell'art.8, comma 2 della legge 223/91.

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

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

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

## Principi generali



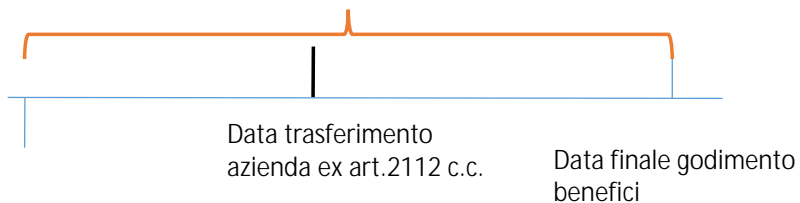
## Inoltro tardivo

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

(Art. 31, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 150/2015).

# Principi generali

Data assunzione  
"agevolata"



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

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

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

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

## Lavoro a chiamata ed agevolazioni contributive

Interpretazione non condivisibile in quanto il lavoro a chiamata e' assimilabile al part-time

Magra consolazione:

IL lavoro intermittente non rileva ai fini dello status richiesto dalle leggi per il godimento delle agevolazioni

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

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

Circ. INPS 17/2006



## Elenco principali tipologie di assunzione agevolate:

Lavoratori in CIGS

Lavoratori disoccupati o privi di impiego regolarmente retribuito

Operai dell'edilizia

Apprendisti

Soci svantaggiato e volontari di cooperative sociali

Sostituzione per maternità e paternità

Lavoratori detenuti o internati

Lavoratori che fruiscono della NASpl

Lavoratori under 35

Sgravio Sud

Giovani eccellenze

Percettori di reddito di cittadinanza

Neet

Giovani agricoltori

Atlete professioniste

Altre fattispecie

## Lavoratori in Cigs

Art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993, convertito nella legge 236/93

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

3. Ai datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale, che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori o ammettano soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell'intervento, sono concessi i benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, calcolati nella misura ivi prevista, ridotta di tre mesi, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione o ammissione. Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.

## Lavoratori in CIGS

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

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

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

- per effetto della riduzione di tre mesi della durata dell'erogazione, il contributo spetta, per un periodo di nove mesi elevato a 21 per i lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto 50 anni;

- per i lavoratori > 50 anni assunti nel Mezzogiorno o nelle circoscrizioni con percentuale di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata del beneficio è ulteriormente elevato a 33 mesi.

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

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

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

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

# Assegno di ricollocazione (AdR) per lavoratori in CIGS

Art.24-bis D.Lgs 148/2015

## Premessa

- 1. Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.
- 2. In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi. Esso è prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.
- 3. L'accordo di cui al comma 1 può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del citato decreto legislativo n. 150 del 2015 possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
- 4. Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

## Lavoratori in CIGS percettori dell'AdR

Art.24-bis, comma 6, D.Lgs 148/2015

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del **50 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **4.030 euro** su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:
  - a) **diciotto mesi**, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
  - b) **dodici mesi**, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori **sei mesi**.

# Legge 205/2017- Art. 1 - Comma 136

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

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

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

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

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

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

6. Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;

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

Prima volta che ci si rivolge agli occupati

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

Benefici a chi li assume

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

Lavoratori disoccupati o  
privi di impiego  
regolarmente retribuito  
Legge 92/2012

Benefici per chi assume (a  
determinate condizioni):

- **Lavoratori => 50 anni**  
(uomini o donne)
- **Donne**

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

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

- donne di **qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione (**ossia i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato**), annualmente individuate con decreto ministeriale (per l'anno 2020, v. il **D.M. 371/2019, vedi slide successiva**)

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

# DM 371/2019

Con il decreto interministeriale del 25 novembre 2019, a firma del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, sono stati individuati i:

- settori di attività
- le professioni,

nei quali il tasso di disparità uomo-donna, in termini occupazionali, è superiore al **25%**. I dati pubblicati sono stati calcolati sulla base dei dati ISTAT calcolati sulla media per l'anno 2018. La determinazione effettuata dal decreto è necessaria per la corretta applicazione dello sgravio per l'assunzione di lavoratrici introdotto dalla legge Fornero (legge n. 92/2012) nel settore privato.



# DM 371/2019

Allegato A

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna.

Anno 2018 <sup>(3)</sup>

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
<b>Agricoltura</b>						
Agricoltura	346	124	470	73,7	26,3	47,3
<b>Industria</b>						
Costruzioni	792	68	860	92,1	7,9	84,2
Acqua e gestione rifiuti	204	32	236	86,5	13,5	73,1
Ind. estrattiva	20	4	24	84,8	15,2	69,6
Ind. manifatturiera	2.783	1.018	3.801	73,2	26,8	46,5
Ind. energetica	75	28	103	73,0	27,0	46,0
<b>Servizi</b>						
Trasporto e magazzinaggio	791	221	1.012	78,1	21,9	56,3
Informazione e comunicazione	336	148	484	69,4	30,6	38,8
Servizi generali della PA	806	433	1.238	65,1	34,9	30,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

<sup>(3)</sup> Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2018 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati

## Allegato B

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2018

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	627	10	637	98,4	1,6	96,8
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	89	1	91	98,3	1,7	96,7
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	593	14	607	97,7	2,3	95,4
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	875	26	901	97,1	2,9	94,3
93 - Truppa delle forze armate	107	6	112	95,0	5,0	90,0
91 - Ufficiali delle forze armate	33	2	34	94,8	5,2	89,7
71 - Conduttori di impianti industriali	280	41	321	87,2	12,8	74,4
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	865	152	1.018	85,0	15,0	70,0
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	116	21	136	84,7	15,3	69,4
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	97	20	116	83,1	16,9	66,3
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	139	31	170	82,0	18,0	63,9
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	127	32	159	79,8	20,2	59,6
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	15	4	20	77,3	22,7	54,7
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	153	50	203	75,5	24,5	50,9
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	258	88	346	74,7	25,3	49,3
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	84	29	112	74,4	25,6	48,8
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	453	198	650	69,6	30,4	39,2
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	45	25	70	64,2	35,8	28,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	269	172	441	61,0	39,0	22,1
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	788	581	1.369	57,6	42,4	15,1
24 - Specialisti della salute	88	69	157	55,9	44,1	11,7

## Lavoratori disoccupati o privi di impiego regolarmente retribuito Legge 92/2012

Sgravio contributi 50 % (esteso anche ai premi Inail)

Spetta per:

- 12 mesi, per assunzione a T.D.
- 18 mesi, per assunzione a tempo indeterminato.
- 12 + 6 = 18 mesi se si trasforma il rapporto da T.D. a T.Ind.

- Spetta anche alle imprese di somministrazione (circ. INPS n. 111/2013).
- Non rientra, invece, nell'incentivo la stipula di contratti di lavoro domestico,, accessorio.
- Negato per lavoro intermittente.
- L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in quest'ultimo caso la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del beneficio) e riguarda sia i rapporti full-time che part-time.
- L'agevolazione, consistente nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, ha durata di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e di massimo 12 mesi per quelle a termine.
- Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione spetta per complessivi 18 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto fino al limite complessivo di 12 mesi.
- In applicazione del principio del cumulo di cui all'art. 4, comma 13, L. n. 92/2012, l'incentivo spetta anche nel caso in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione (a tempo determinato o indeterminato) dell'ex dipendente: per il riconoscimento dell'incentivo è necessario che il lavoratore abbia mantenuto - secondo la disciplina dello stato di disoccupazione contenuta nel D.Lgs. n. 181/2000 - l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta, se sussistono le altre condizioni di legge, per la durata residua rispetto a quanto già goduto in precedenza.
- Il beneficio in questione è riferibile non solo ai contributi sociali dovuti all'INPS, ma anche ai premi assicurativi dovuti all'INAIL (circ. ML n. 34/2013; nota INAIL n. 1147/2014).

Lavoratori disoccupati o privi  
di impiego regolarmente  
retribuito  
Legge 92/2012

Si richiede lo **“Stato di  
disoccupazione”** per  
almeno 12 mesi.

Requisiti soggettivi dei lavoratori

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

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

Lavoratori disoccupati o privi  
di impiego regolarmente  
retribuito  
Legge 92/2012

## Donne

Spettano sgravi se:

Prive di impiego regolarmente  
retribuito da almeno:

- 6 mesi e residenti in determinate  
regioni / aree o settori ex Reg. CE  
800/2008

-24 mesi (in questo caso ovunque  
residenti)

L'art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 prevede che le agevolazioni si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione (\*), anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree di cui all'art. 2, n. 18), lett. e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto interministeriale, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

(\*) La norma richiama la categoria di lavoratori svantaggiati di cui all'art. 2, n. 18, lett. c), del regolamento (CE) n. 800/2008,

# Differenze

**Stato di disoccupazione**  
(Richiesto per l'assunzione di  
ultracinquantenni)

**Privo di impiego regolarmente  
retribuito negli ultimi ..... mesi**  
(Richiesto per l'assunzione di  
donne)



# Stato di disoccupazione

Sono considerati disoccupati i soggetti che dichiarano in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015; art. 4, comma 15-quater, D.L. n. 4/2019).

**c.d. redditi**  
**"sottosoglia"**  
vedi slide successiva

# Reddito «sottosoglia»

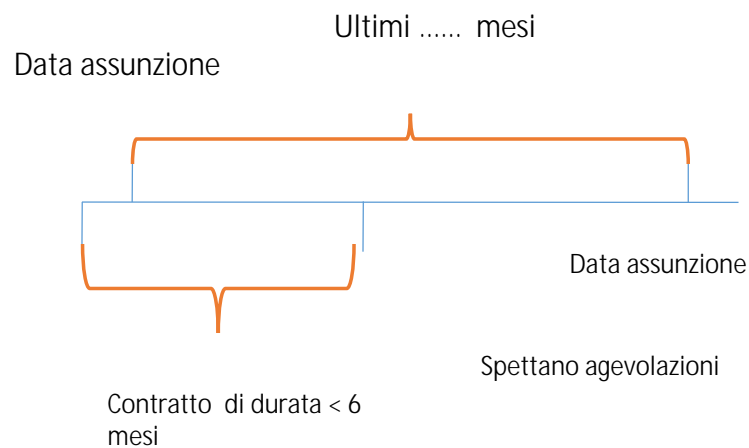
## Limiti

Lavoro dipendente e assimilati  
• 8.145 euro annui

Lavoro Autonomo  
• 4.800 euro annui



## Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito



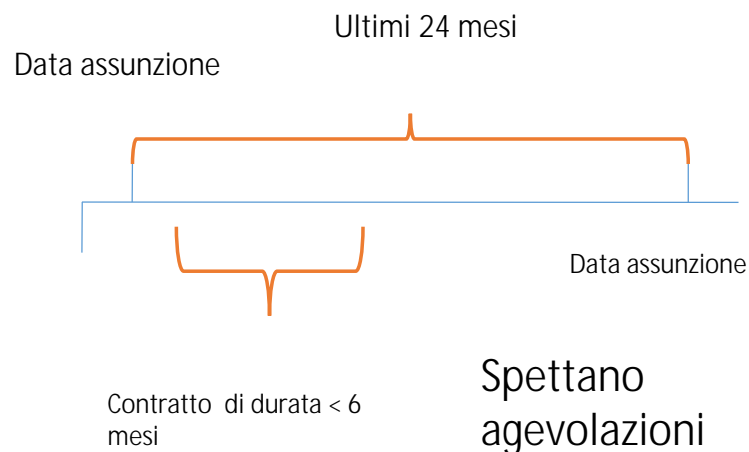
Lavoratore  
subordinato

a) **“non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno ..... mesi”** ovvero coloro che negli ultimi ..... mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi ..... mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

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

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

## Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito Legge 92/2012

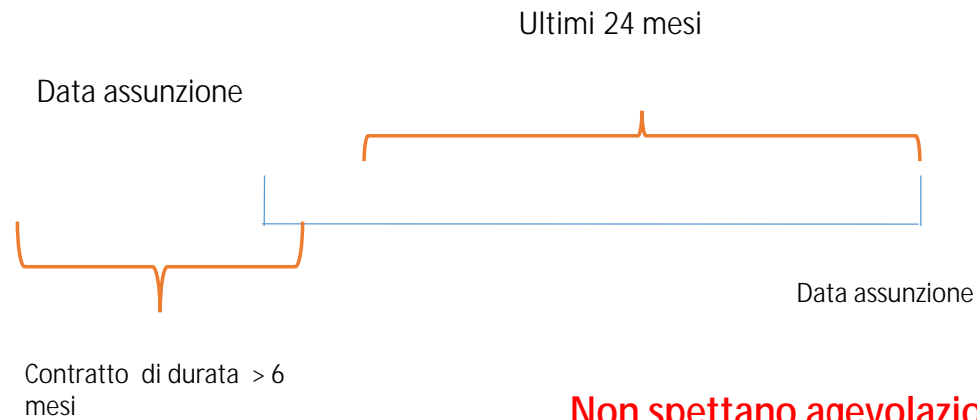


Per la categoria di "donne di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**, ovunque residenti" occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia  $> 8.145$  euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo  $> 4.800$  euro; anche in questo caso si prescinde dalla registrazione presso il Centro per l'impiego.

Vedi slide successiva

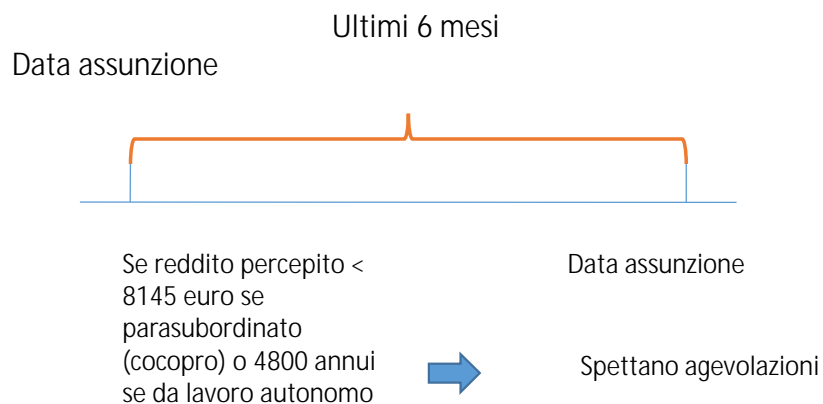
Lavoratori privi di impiego  
regolarmente retribuito  
Legge 92/2012

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



**Non spettano agevolazioni !!**

## Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito



Lavoratore non subordinato

Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (4.800 euro, in caso di lavoro autonomo e 8.145 euro, per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. n. 917/1986) (ML circ. n. 34/2013). L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione.

## Definizione di lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato

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

### Lavoratori svantaggiati

Devono alternativamente:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

### Lavoratori molto svantaggiati

- a) soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.
- b) soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale.

Lavoratori disoccupati o privi  
di impiego regolarmente  
retribuito  
Legge 92/2012

Altre condizioni per  
l'ammissione al beneficio

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

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

Mess. INPS n. 12212/2013.

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

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

Circ. INPS n. 111/2013.

## Edilizia

Art.29 D.L. 244/1995

Riduzione dell'11.50% sui  
contributi **diversi** dall'IVS

### Operai dell'edilizia

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

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

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

Edilizia

Art.29 D.L. 244/1995

Non spetta ai lavoratori  
part-time

Non spetta più sui premi  
Inail

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

Inoltre, ai sensi del comma 8, dell'art. 36-bis del D.L. n. 223/2006, è prevista l'esclusione, per la durata massima di cinque anni, dai benefici in esame per i datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

La riduzione non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste agevolazioni contributive ad altro titolo

Dal 2019 non spetta più sui premi Inail



# Apprendistato (sintesi)

Contribuzione		
1	2	3
Datori di lavoro fino a 9 dipendenti (all'atto dell'assunzione)	Datori di lavoro > 9 dipendenti	Apprendisti percettori di disoccupazione (es. NASPI)
3,11% – 4,61% - 11,61%	11,61 %	Stesse aliquote <b>1</b> o <b>2</b>
Durata: in base alla durata prevista dai CCNL (max 3 anni – 5 per artigianato)	Durata: in base alla durata prevista dai CCNL (max 3 anni – 5 per artigianato)	Durata: in base alla durata prevista dai CCNL (max 3 anni – 5 per artigianato)
Estensione per 12 mesi agevolazioni post apprendistato	Estensione per 12 mesi agevolazioni post apprendistato	Non prevista

# Apprendistato

Come nella  
Legge 56/87

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

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

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

**SI**

# Apprendista in disoccupazione

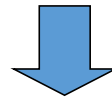
Fattispecie introdotta dall'art.47, comma 4 del D.Lgs 81/2015

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, a prescindere dall'età, coloro che stanno godendo di un trattamento di disoccupazione (es. NASPI)

Segue il regime dell'apprendistato "giovanile", con le seguenti eccezioni:

- non è possibile risolvere il rapporto ex art.2118 c.c. alla scadenza del periodo formativo, in questo caso preclusa;
- non spetta l'ulteriore anno di decontribuzione in caso di qualificazione

Quindi, sciolta la riserva da parte dell'Inps (cfr. msg Inps 2243/2017), durante il periodo formativo



Si applica lo stesso regime contributivo agevolato previsto per gli apprendisti "giovani"

## Legge di bilancio 2020

Art.1 comma 8 Legge  
160/2019

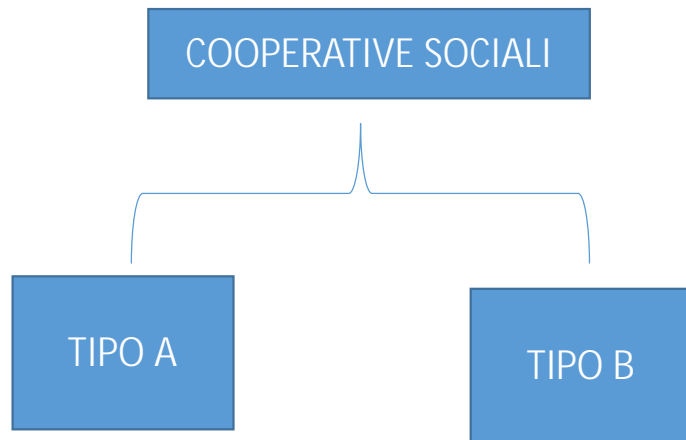
Decontribuzione totale  
per apprendistato di 1°  
livello

Se DDL ha un numero di  
dipendenti  $\leq 9$

Spetta per 3 anni (poi si  
passa al 10%)

«Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2020, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2020, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.»

## Soci lavoratori di cooperative sociali



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

a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

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

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

Circ. INPS . n. 90/1998.

## Soci volontari di cooperative

Regime previsto per le cooperative sociali tout court:

Sia di tipo «A»

Che di tipo «B»

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

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

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

Circ. ex SCAU n. 20/1992

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

Soci o lavoratori  
svantaggiati di  
cooperative sociali di tipo  
B

~~COOP. SOCIALI DI TIPO B~~

COOP. SOCIALI DI TIPO A

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

Di tali agevolazioni **non** beneficiano, pertanto, le cooperative di "tipo A" (cooperative di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi ed altre attività ex art.2/112).

## Soci o lavoratori svantaggiati di cooperative sociali di tipo B

Chi sono i soci o lavoratori  
svantaggiati ?

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

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



## Soci o lavoratori svantaggiati di cooperative sociali di tipo B

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

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

Circ. INPS circ. n. 188/1994

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

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

## Decontribuzione totale

(anche per quota c/lavoratore)

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

Interpello ML n. 4/2008.

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

Interpello ML n. 42/2009.

## Sostituzione per maternità e paternità

### Sgravio 50% contributi Inps + Premi Inail

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

Il beneficio si applica anche ai premi assicurativi INAIL e spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in astensione o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001;

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

Non incide sul riconoscimento del beneficio il fatto che il lavoratore in astensione (a tempo pieno o a tempo parziale) sia sostituito con due lavoratori a tempo parziale o con un lavoratore a tempo pieno. L'INPS, infatti, con mess. n. 28/2001 ha chiarito che lo sgravio in oggetto trova applicazione in tutti i casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione è pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; in caso contrario il beneficio non può essere riconosciuto neanche in forma parziale.

## Sostituzione per maternità e paternità

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

Nota ML n. 391/2005.

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

Mess. INPS n. 93/2001.

## Sostituzione per maternità o paternità

### Equivalenza di orario

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

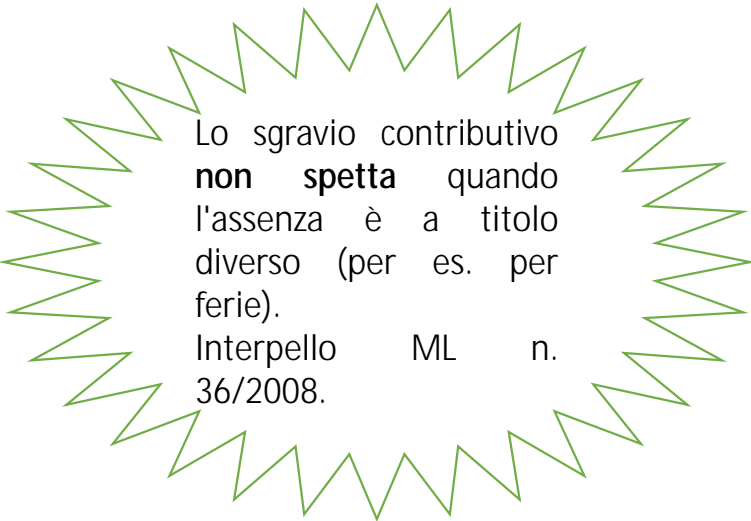
Sostituita	Sostituta A	Sostituta B	Esito
40 ore	20	20	OK
40	20	18	OK
36	40	-----	NO Agevolazi oni

## Sostituzione per maternità e paternità

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

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

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



Lo sgravio contributivo **non spetta** quando l'assenza è a titolo diverso (per es. per ferie).

Interpello ML n. 36/2008.

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

Mess. INPS n. 1382/2011

## Lavoratori detenuti o internati

Il D.M. n. 148/2014, all'art. 8, ha individuato tale riduzione nella misura del **95%** per gli anni a decorrere dal 2013 e fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale ai sensi del citato art. 4, comma 3-bis, L. n. 381/1991.

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

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

Circ. INPS n. 134/2002.

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

## Lavoratori detenuti o internati

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

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

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

## Lavoratori che fruiscono della NASPI

### Art.2, comma 10-bis della Legge 92/2012

In questo caso il DDL ha diritto al **20%** della NASPI residua. (\*)

(\*) in precedenza era il 50%

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

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

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

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

Circ. INPS circ. n. 175/2013.

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



## Lavoratori percettori di NASPI

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

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

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

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

Circ. Inps n. 175/2013.

## Lavoratori percettori di NASPI

Il beneficio non spetta con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

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

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

Circ. INPS n. 15/2014.

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



# Agevolazioni giovani < 35 anni

Legge di Bilancio n.205/2017

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 100

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

- Esonero 50%
- 36 mesi
- No per premi Inail
- Massimale: 3.000 euro annui
- Aliquota di computo = piena

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 101

101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

- Età = < 30 anni (35 per il 2020)
- Non devono aver mai lavorato a tempo indeterminato
- Non si conta l'apprendistato non confermato
- «Portabilità» del beneficio residuo presso altra azienda.

## Legge 205/2017 Art. 1 - Comma 102

102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre ~~2018~~ **2020**, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il **trentacinquesimo** anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.

- Anche per il 2020 il limite (come si è detto) è fissato a 35 anni

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 103

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

- Possibilità di portare a conclusione il periodo agevolato presso altri DDL
- In questo caso non si considera l'età

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 104

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

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



## Legge 205/2017 Art. 1 - Comma 105

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

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



- Revoca agevolazioni e recupero beneficio già fruito

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 106

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

- Esonero riconosciuto per 12 mesi
  - Sempre nel limite di 3.000 euro
- se:
- Trasformazione apprendistato (dopo anno «agevolato» ex 47/7)
  - Deve avere < 30 anni

## Legge 205/2017

### Art. 1 - Comma 107

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

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

# Decreto Dignità – D.L. 87/2018

## Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

- [1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. <sup>(9)</sup> ]
- [2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostante al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. <sup>(9)</sup> ]
- [3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1. ]
- .....omissis

**Inutile «doppione»**

I primi 3 commi sono stato aborogati dalle  
legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020)

## Art. 1 - Comma 108

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

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

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

- Esonero «totale» ma con limite di 3.000 euro (?) se si assume a tempo indeterminato, entro 6 mesi dal conseguimento del titolo:
  - a) studenti in ASL
  - b) studenti che abbiano svolto apprendistato di 1° e 3° livello
- Durata: 36 mesi
- Età: < 30 o < 35 anni (anche per il 2020)

## Art. 1 - Comma 893

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

## Sgravio Sud (ripreso da legge 145/2018)

### Requisiti

- Per over 35 anni = no impiego regolarmente retribuito nei ultimi 6 mesi (vedi retro)
- Per gli altri = nessun requisito

Sgravio 100%

Limite annuo € 8.060,00

Durata = 12 mesi

## Legge 145/2018

### Art. 1 - Comma 247

247. I programmi operativi nazionali e regionali e i programmi operativi complementari possono prevedere, nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per i soggetti di cui al primo periodo, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è elevato fino al 100 per cento, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In attuazione del presente comma sono adottate, con le rispettive procedure previste dalla normativa vigente, le occorrenti azioni di rimodulazione dei programmi interessati.

## Sgravio Sud

- Subentra al comma 893 della legge 205/2017 per il 2019 e 2020

### Requisiti: invariati

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

Sgravio 100%

Limite annuo € 8.060,00

Durata = 12 mesi

## Legge 145/2018 – comma 247

### Estensione del bonus Sud all'intero anno 2019

- L'ANPAL ha disciplinato l'incentivo ex comma 247 della legge 145/2018 con il D.D. n. 178/2019), denominandolo "Incentivo Occupazione Sviluppo Sud" (c.d. Bonus Sud) e prevedendo, inizialmente, l'agevolazione solo per le assunzioni effettuate a decorrere dal mese di maggio 2019 e fino al 31 dicembre 2019.
- Il c.d. Decreto crescita (art. 39-ter, D.L. n. 34/2019) stanziando risorse aggiuntive per garantire la copertura necessaria ha permesso di estendere il bonus anche alle assunzioni effettuate dall'01.01.2019 – 30.04.2019.
- Di conseguenza, l'ANPAL ha integrato il D.D. n. 178/2019, disponendo che le relative norme si applicano anche alle assunzioni effettuate nel periodo compreso tra 01.01 – 30.04.2019 (D.D. n. 311/2019; D.D. n. 429/2019).



# Bonus occupazionale per giovani eccellenze

Art.1 comma 706-717 legge 145/2018

Ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

- giovani laureati

o

- in possesso di un dottorato di ricerca

è riconosciuta un'agevolazione contributiva introdotta dalla Legge di bilancio 2019 denominato «Bonus occupazionale per giovani eccellenze.»

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata (art. 1, comma 706, L. n. 145/2018).

# Bonus occupazionale per giovani eccellenze

Art.1 comma 706-717 legge 145/2018

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

- cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute (art. 1, comma 707, L. n. 145/2018).

# Bonus occupazionale per giovani eccellenze

## Art.1 comma 706-717 legge 145/2018

L'incentivo è riconosciuto anche per assunzioni part-time, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto. L'agevolazione si applica, altresì, agli accordi di trasformazione di rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato intervenuti sempre nel corso del 2019 e fermo restando il possesso alla data della trasformazione dei requisiti generali richiesti (art. 1, commi 708-709, L. n. 145/2018).

Il beneficio non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione di personale (cfr. art. 1, comma 710, L. n. 145/2018).

Qualora il datore di lavoro proceda al licenziamento individuale per GMO del lavoratore assunto con il bonus occupazionale giovani eccellenze o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con la predetta agevolazione nei 24 mesi successivi all'assunzione agevolata, l'agevolazione viene revocata ed è previsto il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito (art. 1, comma 711, L. n. 145/2018).

Qualora il giovane venga assunto ma lo sgravio non sia fruito per l'intero, una eventuale assunzione da parte di un successivo datore di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019 può consentire la fruizione per il periodo residuo utile (art. 1, comma 712, L. n. 145/2018).

L'agevolazione è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva.

Si applica il "de minimis".

# Bonus occupazionale per giovani eccellenze

Art.1 comma 706-717 legge 145/2018

L'art. 1, comma 11, L. n. 160/2019 (c.d. Legge di Bilancio 2020) interviene sull'operatività della misura stabilendo le relative procedure di fruizione applicabili a partire dal 1° gennaio 2020.

Nello specifico, dal 2020, si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti per l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Viene abrogato il comma 714, che demandava all'INPS, con apposita circolare, il compito di stabilire le modalità di fruizione dell'esonero.

L'INPS acquisisce, in modalità telematica, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca le informazioni di cui al comma 707 relative ai titoli di studio e alle votazioni ottenute.



**Ma l'incentivo spetta per  
le assunzioni dal 2020 ?**

## D.L. 4/2019

### Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

- Il **D.L. 4/2019**, che ha introdotto il Reddito di cittadinanza (RDC) prevede incentivi per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di beneficiari del reddito di cittadinanza, direttamente o in somministrazione dopo un percorso formativo.
- I DDL devono comunicare, preventivamente, alla piattaforma digitale dedicata al RDC presso l'ANPAL, la disponibilità di posti di lavoro vacanti (nota ANPAL n. 10878/2019).
- I DDL privati che vogliono procedere direttamente all'assunzione a tempo pieno e indeterminato (anche mediante contratto di apprendistato), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, hanno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, ad esclusione dei premi INAIL, nel limite dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità di RDC e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità.

## Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

- In caso di rinnovo l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.
- L'importo max di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi INAIL.
- Visto che l'importo da considerare ai fini del riconoscimento dello sgravio è quello di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. n. 4/2019, ossia il beneficio economico mensile spettante al nucleo familiare all'atto di assunzione del lavoratore (nel rispetto del massimale di € 780), ne deriva che, in presenza di un nucleo familiare composto da più soggetti per i quali è previsto l'inserimento lavorativo, è 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.

## Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

Dall'assunzione del lavoratore deriva l'obbligo di comunicare, entro 30 gg. dall'avvio dell'attività, il reddito previsto (relativo all'anno solare dell'assunzione) che scaturisce dalla stessa.

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. Tale importo costituisce il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo.

Una eventuale, successiva nuova assunzione, pertanto, darà luogo ad un nuovo sgravio contributivo nella misura minore tra l'importo del Rdc residuo al momento della nuova assunzione e quello della contribuzione previdenziale e assistenziale.

## Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

Con riferimento all'effettiva entità dell'incentivo, non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano.
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Per gli stessi motivi non risulta oggetto di sgravio, ove dovuto, il contributo aggiuntivo IVS dell'1% di cui all'art. 3-ter della legge n. 438/1992.



## Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

- La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del RDC già goduto dal lavoratore assunto. Nello specifico, la durata è pari alla differenza tra 18 mensilità, periodo massimo di erogazione del RDC, e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc, con un minimo pari a 5 mensilità.
- Nel caso in cui il RDC percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di 5 mensilità.
- Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici (INPS circ. n. 104/2019).
- Per le assunzioni avvenute nel corso del mese, le soglie mensili vanno ricalcolate in funzione della durata effettiva del rapporto di lavoro nel mese. Così, per un rapporto di lavoro incentivato attivato nel corso del mese, il tetto massimo dell'incentivo nel mese è pari all'importo mensile diviso per 31 e calcolato in base al numero dei giorni di durata del rapporto di lavoro nel mese (INPS circ. n. 104/2019).
- Contestualmente all'assunzione del beneficiario di RDC, il datore di lavoro stipula con il CPI per l'impiego, se necessario, un patto di formazione che preveda un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

## Sgravi per assunzioni di percettori reddito cittadinanza

Incentivo ridotto al 50%  
(da dividersi con l'Ente  
formativo) se assunzione  
coerente con il percorso  
formativo derivante dal  
Patto di Formazione.

Max 390 euro

Minimo: 6 mensilità

Qualora la successiva assunzione del beneficiario del Rdc riguardi un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al citato Patto di formazione, il predetto incentivo è attribuito, sempre in forma di sgravio contributivo, all'Ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, in misura pari alla metà del suo importo, con un tetto mensile di 390 euro. L'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, è fruita dal datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc. La durata dell'incentivo segue le regole generali, fatto salvo il periodo minimo di fruizione, stabilito, per questa tipologia di assunzioni, in sei mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'Ente di formazione.

(circ. INPS n.104/2019)

# Incentivo occupazione NEET

- Possono fruire dell'incentivo occupazione NEET i datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani aderenti al Programma "Garanzia giovani", di età compresa tra i 16 anni e 29 anni; nel caso di giovani di età inferiore ai 18 anni, questi devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione (D.D. n. 3/2018; D.D. n. 83/2018).
- L'assunzione deve riguardare una sede di lavoro ubicata in tutto il territorio nazionale, con la sola esclusione della provincia di Bolzano, con una delle seguenti tipologie contrattuali:
  - a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
  - apprendistato professionalizzante;
- L'incentivo spetta anche in caso di lavoro a tempo parziale mentre è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

# Incentivo occupazione NEET

- Con il decreto n. 581/2018 l'ANPAL ha poi prorogato i termini per usufruire dell'Incentivo occupazione NEET riconoscendolo per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.
- L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto.
- In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.
- L'incentivo deve esser fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2021.
- L'incentivo può essere fruito nel rispetto del regime "de minimis" oppure, in alternativa, oltre tali limiti nel rispetto di specifiche condizioni puntualmente individuate dall'art. 7 del D.D. n. 3/2018.

# Incentivo occupazione NEET

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

# Incentivo occupazione NEET

Per il 2020 non si hanno notizie rispetto ad una possibile estensione

# Giovani agricoltori

Legge 160/2019

Art. 1 - Comma 503

Al fine di promuovere l'imprenditoria in agricoltura, ai **coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali** di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, **con età inferiore a quarant'anni**, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, è **riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.**

- Giovani CD o IAP
- < 40 anni
- Esonero dei contributi personali Inps per 24 mesi

# Atlete professioniste

Legge 160/2019

Art.1 comma 181

Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, **le società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo**, ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91, **possono richiedere, per gli anni 2020, 2021 e 2022, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali**, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, **entro il limite massimo di 8.000 euro** su base annua.

Agevolazioni per chi assume atlete professioniste

- Sgravo totale dei contributi
- Limite max = 8.000 euro annui
- No benefici per premi Inail



# Altre agevolazioni contributive

Decontribuzione nell'ambito della detassazione (D.Lgs 50/2017)

## **Art. 55** Premi di produttività

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente: "189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."
2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

# Altre agevolazioni contributive

## Assunzione disabili (art.10 D.Lgs 151/2015)

Art. 10. Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

«1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.»;

# Altre agevolazioni contributive

## Assunzione disabili (art. 10 D.Lgs 151/2015) (segue)

**Art. 10.** Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

- b) il comma 2 è abrogato;
  - c) al comma 3 le parole «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter»;
  - d) al comma 4 le parole: «, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5» sono soppresse;
  - e) al comma 4 dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.»;
  - f) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;
  - g) i commi 8 e 9 sono abrogati.
2. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016. <sup>(4)</sup>

# Altre agevolazioni contributive

## Lavoratori dipendenti da delle start-up innovative

Per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione di una impresa start-up innovativa di cui all'art. 25, comma 2, del medesimo D.L. n. 179/2012, ovvero per il più limitato periodo previsto dalla stessa disposizione al successivo comma 3 per le società già costituite, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 28, D.L. n. 179/2012.

La retribuzione dei lavoratori assunti da una start-up innovativa è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e, dall'altra, da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni.

Ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è affidata la possibilità di definire in via diretta ovvero in via delegata ai livelli decentrati con accordi interconfederali o di categoria o avvisi comuni i criteri per la determinazione della retribuzione da corrispondere ai lavoratori assunti da una società start-up; in particolare, possono definire:

- criteri per la determinazione di minimi tabellari specifici funzionali alla promozione dell'avvio delle start-up innovative, nonché criteri per la definizione della parte variabile;
- disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle start-up innovative, nella prospettiva di rafforzarne lo sviluppo e stabilizzarne la presenza nella realtà produttiva.

Gli interventi e le misure in esame sono oggetto di monitoraggio in relazione agli effetti in materia di promozione delle start-up innovative (art. 28, D.L. n. 179/2012).

# Altre agevolazioni contributive

## Incentivi per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

L'art. 49-bis del Decreto crescita (D.L. n. 34/2019), aggiunto in fase di conversione in legge (L. n. 58/2019), ha introdotto uno sgravio contributivo finalizzato a rafforzare l'apprendimento, da parte degli studenti, delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro ed a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Nello specifico, si prevede un incentivo, a decorrere dal 2021, in favore delle aziende che dispongono erogazioni liberali, di importo pari ad almeno 10.000 euro, per la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale, anche a indirizzo agrario e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Detto incentivo consiste nell'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione.

Le tipologie di interventi ammessi da finanziare con le erogazioni liberali possono riguardare:

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

L'incentivo è riconosciuto a decorrere dall'esercizio finanziario 2021, ai titolari di reddito di impresa (sono quindi esclusi gli studi professionali), e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.

Inoltre, l'incentivo è riconosciuto solo nel caso in cui le erogazioni liberali siano effettuate sul conto di tesoreria delle istituzioni scolastiche con sistemi di pagamento tracciabili.

Con apposito decreto, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge L. n. 58/2019 (di conversione del Decreto crescita), sono definiti le modalità e i tempi per disporre le erogazioni liberali predette, la misura dell'incentivo, nonché le modalità per garantire il rispetto dei limiti di spesa. L'INPS provvede al riconoscimento dell'incentivo e al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dal medesimo.

Le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione secondaria di secondo grado - che, in base all'art. 1, L. 62/2000, include le scuole statali e le scuole paritarie private e degli enti locali - beneficiarie dell'erogazione liberale pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nell'ambito di una pagina, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003), l'ammontare delle erogazioni liberali ricevute per ciascun anno finanziario nonché le modalità di impiego delle risorse, indicando puntualmente le attività da realizzare e quelle in corso di realizzazione.

Infine, per il beneficio contributivo in parola è autorizzata una spesa pari a 30 milioni di euro per l'anno 2021 e a 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.