



## **SCHEDE ASSUNZIONI AGEVOLATE**

Aggornate al 1<sup>^</sup> Luglio 2017

**A CURA  
DELLA COMMISSIONE LAVORO**

### **Presidente**

*Sandra Ciaralli*

### **Vice Presidente**

*Marco Mariotti*

### **Componenti**

*Brandimarte Antonietta*

*Capriotti Milena*

*Ciabattoni Piero*

*Coccia Maria Gabriella*

*De Carolis Walter*

*Di Luigi Antonio*

*Grilli Alessandra*

*Ripanucci Giorgio*

*Sgattoni Francesco*



## **PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI**

Il D.lgs. n. 150/2015, riprendendo ed integrando quanto già definito dalla Riforma Fornero (L. n.92 del 28 giugno 2012), elenca all'art. 31 i principi generali di fruizione degli incentivi.

*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).

*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).

*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).

*Gli incentivi non spettano* se il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore).

Nel caso in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (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).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato);

non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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



1. GARANZIA GIOVANI DA 16 A 29 ANNI
2. INCENTIVO ASSUNZIONE LAVORATORI FRUITORI NASPI
3. APPRENDISTATO PROF.TE PERCETTORI INDENNITA' MOBILITA' E/O NASPI
4. LAVORATORI IN CIGS
5. GIOVANI CONTRATTO DI APPRENDISTATO
6. DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 24 MESI
7. DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI IN AREE SVANTAGGIATE
8. OVER 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI
9. DONNE DI QUALSIASI ETA' PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI OCCUPATE IN PARTICOLARI SETTORI O PROFESSIONI
10. ASSUNZIONI SOSTITUZIONE DI LAVORATORE/LAVORATRICE IN CONGEDO MATERNITA'/PATERNITA'/PER MALATTIA FIGLIO
11. ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI
12. LAVORATORI DISABILI
13. ASSUNZIONE DETENUTI
14. ASSUNZIONI NELLE COOPERATIVE SOCIALI
15. ESONERO BIENNALE
16. ESONERO TRIENNALE
17. ISTRUZIONI OPERATIVE RECUPERO CREDITO AZIENDE NON AGRICOLE
18. ISTRUZIONI OPERATIVE RECUPERO CREDITO AZIENDE AGRICOLE
19. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVO
20. LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO DAL 17/3/2017



**TABELLA 1 – GARANZIA GIOVANI DA 16 A 29 ANNI. ASSUNZIONI FINO AL 31.12.2017**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati
<b>Destinatari</b>	Giovani che stiano svolgendo o abbiano svolto un tirocinio curriculare e/o extracurriculare nell'ambito del <u>Programma Garanzia Giovani</u> .
<b>Tipo di Contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione a tempo indeterminato (anche somministrazione).</li><li>• Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante anche stagionali se previsto dal CCNL</li><li>• Contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a 6 mesi.</li><li>• Tempo pieno o part-time con orario pari o superiore al 60% del tempo pieno</li></ul> L'assunzione deve avvenire entro i 60 giorni successivi alla data di conclusione del tirocinio Esclusi: lavoro domestico, ripartito, accessorio, intermittente, apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato alta formazione e ricerca
<b>Incentivo</b>	<p>In caso di assunzione a <b>tempo indeterminato</b>, anche se a scopo di <b>somministrazione</b>, o con contratto di <b>apprendistato professionalizzante</b> l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (no INAIL) nel limite massimo di <b>euro 8.060</b>, da fruire nell'arco di 12 mensilità a partire dalla data di assunzione (euro 8.060 / 12 = 671,66 soglia massima mensile – 22,08 soglia massima giornaliera). In caso di contratto a tempo determinato, anche se a scopo di somministrazione, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 4.030, annui (euro 4030/12= 335,83 soglia massima mensile – 11,04 soglia massima giornaliera). Ciò vale anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per il quale è previsto un periodo formativo di durata pari a 6 mesi.</p> <p>Rientrano nell'ambito del beneficio i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi e contributi INAIL e le contribuzioni che non hanno natura previdenziale o che apportino elementi di solidarietà. Sé part-time l'agevolazione viene proporzionalmente ridotta.</p> <p>L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica.</p> <p>In caso di apprendistato professionalizzante il beneficio riguarda la contribuzione ridotta a carico del datore di lavoro; per gli anni successivi al primo il datore di lavoro potrà usufruire delle aliquote contributive già previste per tali tipologie di rapporti.</p>
<b>Fonte Normativa</b>	Decreto direttoriale n.16 del 3 febbraio 2016, Circ. Inps n.32/16 Circ. Inps n.89/16, D.lgs. n. 150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive e i servizi per il lavoro e la formazione MLPS del 2 dicembre 2016, prot. 39/394 (e ss.mm.ii.), www.anpal.gov.it.; Circolare INPS n. 40 del 1 marzo 2017; Messaggio INPS n. 1171 del 15 marzo 2017.
<b><u>Cumulo</u></b>	<i>l'incentivo è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori (ad esempio, esonero contributivo biennale ex L. 208/2015); è invece cumulabile nel limite del 50% dei costi salariali con gli incentivi che presentano un carattere di selettività (ad esempio, incentivo assunzione beneficiari NASPI e incentivo per assunzione apprendisti ex art. 22 L. 183/2011)</i>
<b><u>De minimis</u></b>	<i>l'incentivo può essere fruito oltre i limiti del regime "de minimis" solo al verificarsi di determinate condizioni: per i giovani aventi un'età compresa tra i</i>



	<p><i>16 e i 24 anni, l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto calcolato in rapporto alla media di lavoratori dell'impresa nei dodici mesi precedenti; per i giovani tra i 25 ed i 29 anni, oltre all'aumento occupazionale netto, bisogna dimostrare anche l'assenza di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o l'assenza di un diploma di istruzione secondaria o di qualifica o la mancanza di un'occupazione regolarmente retribuita dopo due anni dal completamento della formazione a tempo pieno</i></p>
--	---



**TABELLA 2 – INCENTIVO PER ASSUNZIONI DI LAVORATORI FRUTTORI NASPI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati
<b>Destinatari</b>	Lavoratori che fruiscono della NASPI compresi i soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo pieno e indeterminato. Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine.
<b>Incentivo</b>	Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile NASPI residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (*). Indicazioni operative il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS specifica dichiarazione di responsabilità utilizzando la funzionalità "Contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "L.92/2012 art. 2, c. 10bis". L'INPS attribuisce alla posizione contributiva interessata il codice autorizzazione "8D". L'incentivo non spetta: - Per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei 6 mesi per l'esercizio del diritto di precedenza (art. 15, c. 6, della L. 264/1949); - Qualora l'impresa assumente, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente. Valido in tutto il territorio nazionale.
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 7, c. 5, lett. b), del D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/2013; art. 2, c. 10 bis, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 175/2013, Messaggio INPS n. 4441/2015, D.lgs. n. 150/2015, Circolare INPS n. 194/2015.
<b><u>De minimis</u></b>	<i>La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i>



**TABELLA 3 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER PERCETTORI INDENNITÀ MOBILITÀ E/O NASPI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro																								
<b>Destinatari</b>	Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di Disoccupazione (no lavoratori beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione)																								
<b>Tipo di Contratto</b>	Apprendistato professionalizzante finalizzato alla qualificazione o riqualificazione Professionale.																								
<b>Incentivo</b>	incentivi normativi, contributivi ed economici																								
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 47, c. 4, D.Lgs. 81/2015 Circ. Inps n. 128/12. Msg Inps n. 11761/13. Interpello Min. Lav. N. 19/16. Msg INPS n. 2243/2017.																								
<b>Agevolazioni e modalità di corresponsione</b>	<p>Per i beneficiari di indennità di mobilità: aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro nei primi 18 mesi di contratto; l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è del 5,84% per l'intera durata del contratto di apprendistato (36/60 mesi). È inoltre previsto un incentivo economico a favore del datore di lavoro in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.</p> <p>Per i beneficiari di altri trattamenti di disoccupazione (non sono previsti incentivi economici):</p> <p>- Per i datori di lavoro con più di nove dipendenti:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Periodo</th><th>Aliquota Lavoro</th><th>Aliquota carico del</th><th>Totale</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dal 1° al 36° mese (60°)</td><td>11,61%</td><td>5,84%</td><td>17,45%</td></tr></tbody></table> <p>Per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Periodo</th><th>Aliquota contributiva</th><th>Aliquota contributiva a</th><th>Totale</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dal 1° al 12° mese</td><td>3,11%</td><td>5,84%</td><td>8,95%</td></tr><tr><td>Dal 13° al 24° mese</td><td>4,61%</td><td>5,84%</td><td>10,45%</td></tr><tr><td>Dal 25° al 36° mese</td><td>11,61%</td><td>5,84%</td><td>17,45%</td></tr></tbody></table> <p>Viene inoltre introdotto un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante da utilizzare in sede di compilazione dei flussi UNIEMENS da parte delle aziende e suggerisce le istruzioni operative per la comunicazione di tali assunzioni all'INPS.</p>	Periodo	Aliquota Lavoro	Aliquota carico del	Totale	Dal 1° al 36° mese (60°)	11,61%	5,84%	17,45%	Periodo	Aliquota contributiva	Aliquota contributiva a	Totale	Dal 1° al 12° mese	3,11%	5,84%	8,95%	Dal 13° al 24° mese	4,61%	5,84%	10,45%	Dal 25° al 36° mese	11,61%	5,84%	17,45%
Periodo	Aliquota Lavoro	Aliquota carico del	Totale																						
Dal 1° al 36° mese (60°)	11,61%	5,84%	17,45%																						
Periodo	Aliquota contributiva	Aliquota contributiva a	Totale																						
Dal 1° al 12° mese	3,11%	5,84%	8,95%																						
Dal 13° al 24° mese	4,61%	5,84%	10,45%																						
Dal 25° al 36° mese	11,61%	5,84%	17,45%																						
<b><u>De minimis</u></b>	<i>Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i>																								



I datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione trasmetteranno attraverso la funzionalità *contatti* del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo *oggetto* la denominazione “*apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità*” apposta comunicazione redatta sulla base dell'allegato 2 del messaggio n. 2243 del 31/5/2017.

ALLEGATO 2 del Messaggio n. 2243 del 31/5/2017:

**Comunicazione per l'applicazione del regime agevolato per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione (D.Lgs. 81/ 2015 art. 47, co. 4)**

*Comunicazione per il lavoratore*

- assunto in apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 47, co. 4, D.Lgs. 81/2015

**Al fine di applicare il regime agevolato per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione (D.Lgs. 81/2015 art. 47, co. 4)**

**dichiaro che**

<il datore di lavoro> ha, in data <GiornoMeseAnno>, assunto in apprendistato professionalizzante,

**il seguente lavoratore:**

<Codice fiscale, cognome, nome> destinatario di un trattamento di disoccupazione a partire da <data>;

**Allego:**

**co<sup>p</sup>ia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione (datore di lavoro/utilizzatore o chi lo rappresenta)**

**In conseguenza di quanto dichiarato**

comunico di avere diritto e chiedo l'applicazione della riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro per l'assunzione in apprendistato professionalizzante del lavoratore destinatario di trattamento di disoccupazione (*art. 47, co. 4, D.Lgs. 81/ 2015*).

Il sottoscritto si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente all'INPS qualsiasi variazione della situazione sopra descritta, consapevole che la mancata o tardiva denuncia delle variazioni intervenute comporterà il recupero delle somme che risulteranno indebitamente percepite.

<data>





<firma del datore di lavoro o del suo rappresentante>

Se ricorre la somministrazione, apporre qui la firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante, come attestazione che ricorrono le condizioni di cui ai punti selezionati.

<firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante>

L'Istituto osserverà le norme di cui all'articolo 3 del D.LGS n. 196 del 30 giugno 2003, recante il codice in materia di dati personali.



**TABELLA 4 – LAVORATORI IN CIGS – CONTRATTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO. INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DI DIPENDENTI DI AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.
<b>Tipo di Contratto</b>	Contratto a tempo pieno ed indeterminato
<b>Incentivo</b>	<p>L'agevolazione viene concessa a seguiti assunzione a tempo pieno e indeterminato, sotto forma di riduzione contributiva.</p> <p><b>Benefici contributivi</b> Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.</p> <p><b>Benefici economici</b> Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni;</li><li>- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;</li><li>- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.</li></ul>
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4, c. 3, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993; Art. 8, c. 4, della L. n. 223/1991; Circolare INPS n. 137/2012.
<b><u>De minimis</u></b>	<i>Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i>



**TABELLA 5 – GIOVANI. CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati. Per i soggetti pubblici si è in attesa di regolamentazione con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.
<b>Destinatari</b>	Il contratto si rivolge ai giovani nella fascia d'età 15-29 anni, ma esistono delle differenze in base alle tre tipologie di apprendistato: - Tra 15 e 25 anni compiuti nel caso dell'apprendistato per la Qualifica e il Diploma professionale, il Diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, - Tra i 18 e 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzato (17 se in possesso della qualifica professionale) e per l'alta formazione e la ricerca.
<b>Tipo di Contratto</b>	Contratto a tempo indeterminato
<b>Incentivo</b>	<p><b>Benefici contributivi</b></p> <p>I datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 11,31% (10% + 1.31% per contributo aggiuntivo per trattamenti di disoccupazione) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (mentre la quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%) a decorrere dall'1 gennaio 2013. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi.</p> <p>Per il 2017, la Legge di Bilancio (Legge n. 232/2016) ha introdotto un particolare regime agevolativo per le due tipologie di apprendistato che costituiscono il Sistema Duale (vedi nota) l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p>A titolo sperimentale, a decorrere dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2017, per le assunzioni con contratto di apprendistato nell'ambito del Sistema Duale (qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore), si applicano i seguenti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'aliquota contributiva per gli apprendisti è del 5%;</li><li>- l'aliquota contributiva è esente dal contributo per il licenziamento (Legge n. 92/2012) e dal contributo relativo all'assicurazione sociale per l'impiego e ai fondi interprofessionali per la formazione.</li></ul> <p>Viene esclusa, per tali tipologie di contratto in apprendistato, la possibilità di beneficiare delle agevolazioni per l'anno successivo alla fine del periodo formativo.</p> <p>Dal 1° gennaio 2017 è possibile beneficiare delle agevolazioni previste dall'Incentivo Occupazione Giovani e dell'Incentivo Occupazione Sud per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.</p> <p><b>Benefici economici</b></p> <p>Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.</p> <p>Per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per quello di alta formazione e di ricerca, salvo le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro</p>



	<p>è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>Benefici normativi</b></p> <p>Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.</p> <p>Il D.lgs. 81/2015 ha poi previsto che siano esclusi dagli obblighi di stabilizzazione gli apprendisti assunti con le tipologie dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p><b>Benefici fiscali</b></p> <p>Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. Per i contratti di apprendistato sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015 spettano le stesse deduzioni ai fini IRAP previste per i contratti di lavoro a tempo indeterminato.</p>
<b>Fonte Normativa</b>	<p><a href="#">L. n. 183/2011</a> (c.d. Legge di Stabilità 2012); <a href="#">Circolare INPS n. 128/2012</a>; <a href="#">Circolare INAIL n. 27/2013</a>; <a href="#">Circolari Ministero del Lavoro n. 5/2013</a> e <a href="#">n. 35/2013</a>; D.L. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, dalla <a href="#">L. n.78/2014</a>; <a href="#">Circolare MLPS n. 18/2014</a>; <a href="#">L. n. 92/2012</a> (c.d. Legge Fornero); <a href="#">L. n. 190/2014</a> (Legge di Stabilità 2015); <a href="#">D.lgs. n. 81/2015</a>; <a href="#">D.lgs. n. 150/2015</a>; <a href="#">Nota MLPS n. 14994/2016</a>; <a href="#">D. Lgs. n. 185/2016</a>; <a href="#">Messaggio INPS n. 2499/2017</a></p>
<b><u>De minimis</u></b>	<p><i>Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i></p>

### **\*ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE SISTEMA DUALE (LEGGE DI BILANCIO 2017)**

*Agevolazione per l'assunzione di giovani che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.*

*Giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.*

*L'incentivo viene riconosciuto a tutti i datori di lavoro a prescindere dalla loro natura di imprenditori o meno. Non spetta per le assunzioni nella Pubblica Amministrazione.*

*L'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo e spetta per le assunzioni fatte a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato e in part-time.*

*L'agevolazione spetta anche in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma di tempo determinato oppure in apprendistato.*

*Non spetta in caso di lavoro domestico e agricolo (operai). Non rientra la fattispecie del lavoro intermittente.*

*La corresponsione è subordinata alla presentazione di una domanda le cui modalità saranno comunicate dall'INPS.*

*L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di trentasei mesi, del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.250 su base annua.*

*L'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di Bilancio 2017 non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo previste dalla normativa vigente (Incentivo Assunzione Donne e Over'50, Incentivo Occupazione Giovani, Incentivo Occupazione SUD).*

*L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:*

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI.

*Tutto il territorio nazionale (ad eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano).*

*Non soggetto alla regola del "de minimis" in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.*

*Comma 308 e 309 dell'art. 1 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017); Circolare INPS n. 109/2017.*



**TABELLA 6 – DONNE - INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TERMINE O A TEMPO INDETERMINATO DI DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 24 MESI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati.
<b>Destinatari</b>	Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”. Il termine si abbassa a 6 mesi (come da tabella 7) se: - Residenti in aree svantaggiate; - Impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere.
<b>Tipo di Contratto</b>	- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. - Contratto di lavoro a tempo indeterminato. - Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.
<b>Incentivo</b>	Le agevolazioni consistono: - Per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; - Per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.  <u>Adempimenti del datore di lavoro</u>  Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inviare apposita comunicazione all'INPS, tramite il modulo di istanza on-line "92-2012", disponibile presso il sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> , nel Cassetto previdenziale Aziende (INPS circ. n. 111/2013; mess. n. 12212/2013). Il modulo deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazioni a scopo di somministrazione. La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva sulla quale viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione. L'INPS effettua a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo. I datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, per eccedere ai benefici ex L. n. 92/2012, devono utilizzare il codice di autorizzazione "2H" che, dal 1° gennaio 2013, assume il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012" (INPS circ. n. 111/2013). I datori di lavoro denunciano il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale "TipoContribuzione" il codice "55" che assume il significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012". Tale codice è unico e si riferisce a tutte le diverse tipologie di lavoratori agevolati, di cui ai commi 8-11 dell'art. 4 in parola (INPS mess. n. 12850/2013; mess. n. 14473/2013).
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013; Messaggio INPS n. 12212/2013; Messaggio INPS n. 6319/2014 (ripristino incentivo).
<b><u>Cumulo:</u></b>	- se sussistono anche i requisiti di applicazione degli incentivi previsti dagli artt.8, co. 2 e 4, o 25, co.9, L. 223/91 per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di



	<i>mobilità, si applicano questi ultimi; - l'incentivo non è cumulabile con lo sgravio contributivo biennale ex art. 1 co. da 178 a 181 L. 208/2015</i>
<b><u>De minimis</u></b>	<i>Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i>



**TABELLA 7 – DONNE PRIVE DI IMPIEGO ASSUNZIONE DI DONNE DI QUALSIASI ETÀ - PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI - RESIDENTI IN AREE SVANTAGGIATE ASSUNZIONI EFFETTUATE A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati. Esclusi i datori di lavoro domestico
<b>Destinatari</b>	Donne di qualsiasi età Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi Residenti in aree svantaggiate Sono considerate "svantaggiate" tutte le aree individuate dal D.M. 27 marzo 2008, cioè tutti i comuni ubicati all'interno delle seguenti regioni: Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Basilicata. Alle regioni sopra indicate si aggiungono <b>zone specifiche</b> di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio, Liguria, Lombardia.
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo determinato ed indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato. Tempo pieno o part time. <b>Esclusioni: lavoro ripartito, accessorio, intermittente.</b>
<b>Incentivo</b>	Riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL Durata: 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (comprese proroghe) 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato. In caso di trasformazione a tempo indeterminato (entro la scadenza) di un contratto a tempo determinato, l'incentivo spetta per ulteriori 6 mesi  <u><i>Adempimenti del datore di lavoro</i></u>  Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inviare apposita comunicazione all'INPS, tramite il modulo di istanza on-line "92-2012", disponibile presso il sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> , nel Cassetto previdenziale Aziende (INPS circ. n. 111/2013; mess. n. 12212/2013). Il modulo deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazioni a scopo di somministrazione. La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva sulla quale viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione. L'INPS effettua a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo. I datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, per eccedere ai benefici ex L. n. 92/2012, devono utilizzare il codice di autorizzazione "2H" che, dal 1° gennaio 2013, assume il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012" (INPS circ. n. 111/2013). I datori di lavoro denunciano il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale "TipoContribuzione" il codice "55" che assume il significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012". Tale codice è unico e si riferisce a tutte le diverse tipologie di lavoratori agevolati, di cui ai commi 8-11 dell'art. 4 in parola (INPS mess. n. 12850/2013; mess. n. 14473/2013).
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4, commi da 11 L.92/2012; Circ. Inps n.111/13 (rettificata da Msg 12850/13) Msg Inps n.12212/13 Circ. Ministero Lavoro n. 34/13 Circ. Inps n. 139/13 per agricoltura Nota Inail n.1147/14



<b><u>De minimis</u></b>	<i>l'incentivo è subordinato all'osservanza del regime "de minimis".</i>
<b><u>note</u></b>	<i>l'assunzione, la proroga o la trasformazione devono realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti</i>
<b><u>Indicazioni operative</u></b>	<i>Per fruire dell'incentivo il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS il modulo di istanza disponibile sul sito dell'Istituto come sopra riportato in modo dettagliato. Nella denuncia INAIL il datore di lavoro deve indicare l'importo delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice.</i>





**TABELLA 8 – LAVORATORI OVER 50. INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI OVER '50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati. Esclusi i datori di lavoro domestico.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo determinato ed indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato. Tempo pieno o part time. Esclusioni: lavoro ripartito, accessorio, intermittente.
<b>Incentivo</b>	<p>Le agevolazioni consistono in benefici contributivi a seguito sottoscrizione di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione.</li><li>- Contratto di lavoro a tempo indeterminato.</li><li>- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.</li></ul> <p><b>Benefici contributivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;</li><li>- Per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi.</li></ul> <p>In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.</p> <p><b><u>Adempimenti del datore di lavoro</u></b></p> <p>Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inviare apposita comunicazione all'INPS, tramite il modulo di istanza on-line "92-2012", disponibile presso il sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>, nel Cassetto previdenziale Aziende (INPS circ. n. 111/2013; mess. n. 12212/2013).</p> <p>Il modulo deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazioni a scopo di somministrazione.</p> <p>La comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva sulla quale viene indicata la contribuzione agevolata.</p> <p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'INPS effettua a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.</p> <p>I datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, per eccedere ai benefici ex L. n. 92/2012, devono utilizzare il codice di autorizzazione "2H" che, dal 1° gennaio 2013, assume il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012" (INPS circ. n. 111/2013).</p> <p>I datori di lavoro denunciano il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale "TipoContribuzione" il codice "55" che assume il significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012". Tale codice è unico e si riferisce a tutte le diverse tipologie di lavoratori agevolati, di cui ai commi 8-11 dell'art. 4 in parola (INPS mess. n. 12850/2013; mess. n. 14473/2013).</p>
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013.
<b><u>De minimis</u></b>	<i>Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.</i>



**TABELLA 9 – DONNE PRIVE DI IMPIEGO ASSUNZIONE DI DONNE DI QUALSIASI ETÀ - PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI - OCCUPATE IN PARTICOLARI SETTORI O PROFESSIONI ASSUNZIONI EFFETTUATE A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2013**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati. Esclusi i datori di lavoro domestico
<b>Destinatari</b>	Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media occupazionale di genere – per l’anno 2016 vedasi il decreto interministeriale 13 ottobre 2015. <i>Indicazioni operative:</i> Per fruire dell’incentivo il datore di lavoro deve inoltrare all’INPS il modulo di istanza “92- 2012” disponibile all’interno del cassetto previdenziale aziende prima dell’invio della denuncia contributiva dove viene indicata la contribuzione agevolata nella dichiarazione delle retribuzioni INAIL il datore di lavoro deve indicare l’importo delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice.
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo determinato ed indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato tempo pieno o part time <i>Esclusioni:</i> lavoro ripartito, accessorio, intermittente
<b>Incentivo</b>	Riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL Durata: 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (comprese proroghe) 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato. In caso di trasformazione a tempo indeterminato (entro la scadenza) di un contratto a tempo determinato, l’incentivo spetta per ulteriori 6 mesi
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4, commi da 11 L.92/2012; Circ. Inps n.111/13 (rettificata da Msg 12850/13). Msg Inps n.12212/13 Circ. Ministero Lavoro n. 34/13 Circ. Inps n. 139/13 per agricoltura Nota Inail n.1147/14
<b><u>Cumulo:</u></b>	- se sussistono anche i requisiti di applicazione degli incentivi previsti dagli artt.8, co. 2 e 4, o 25, co.9, L. 223/91 per l’assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, si applicano questi ultimi; - l’incentivo non è cumulabile con lo sgravio contributivo biennale ex art. 1 co. da 178 a 181 L. 208/2015
<b><u>De minimis</u></b>	l’incentivo è subordinato all’osservanza del regime “de minimis”.



**TABELLA 10 – ASSUNZIONE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORE/LAVORATRICE IN CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ/PARENTALE/PER MALATTIA FIGLIO**

<b>Datori di Lavoro</b>	Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti al momento dell'assunzione
<b>Destinatari</b>	Lavoratori in congedo ex-art. 4 D.lgs. 151/2001
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione con contratto a tempo determinato ovvero utilizzo mediante contratto di Somministrazione. Tempo pieno o part time L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo ovvero anche con un anticipo superiore se previsto dalla contrattazione collettiva. Lo sgravio si applica Anche nell'eventualità in cui 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.
<b>Incentivo</b>	Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL L'agevolazione si applica fino al compimento di 'anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Nell'ipotesi di sostituzione delle lavoratrici autonome in maternità il sostituto può essere assunto per un periodo massimo di 12 mesi Iter procedurale: il datore di lavoro deve - inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione UniLav indicando il "codice agevolazione" 82 - presentare alla competente sede INPS autocertificazione attestante l'assunzione in sostituzione e la forza occupazionale; l'INPS attribuisce all'Azienda il codice di autorizzazione 9R.
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.lgs. n. 151/2000



**TABELLA 11 – ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutte le imprese private, le società cooperative, anche per l'assunzione di soci lavoratori e le imprese sociali ex D.lgs. n. 155/2006. Rientrano tra i datori di lavoro anche gli Studi professionali.
<b>Destinatari</b>	Genitori di figli minori o affidatari di minori che, nel rispetto dei requisiti sottoelencati, <b>abbiano effettuato l'iscrizione presso la banca dati INPS loro dedicata.</b> Tali soggetti devono: 1. Avere un'età non superiore a 35 anni (fino al giorno precedente il compimento del 36° anno di età); 2. Essere genitori di figli minori (almeno uno, a prescindere dall'eventuale presenza di un altro figlio maggiorenne) legittimi, naturali o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori; 3. Essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato. Tempo pieno, part time.
<b>Incentivo</b>	La fruizione dell'incentivo avviene tramite conguaglio del relativo credito nella dichiarazione Uniemens. Il beneficio è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti. Il beneficio prevede un bonus del valore di euro 5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (quindi per un ammontare massimo di euro 25.000). Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili, stanziato con D.M. del 19 novembre 2010 per un valore complessivo di 51 milioni di euro.  <b><u>Adempimenti datore di lavoro</u></b>  Le aziende, a seguito dell'assunzione, devono richiedere il beneficio economico attraverso il modulo telematico disponibile sul sito internet dell'INPS all'interno della funzionalità "Istanze on-line" del Cassetto previdenziale Aziende e contestualmente inoltrare la dichiarazione "de minimis"; infatti, l'incentivo rientra tra le agevolazioni erogate dall'INPS per le quali si applicano i nuovi regolamenti comunitari circa il regime "de minimis" (regolamenti UE n. 1407/2013 e n. 1408/2013). In particolare, dal 1° luglio 2014, le imprese che richiedono le agevolazioni interessate dalla normativa europea sugli aiuti "de minimis" devono utilizzare il nuovo modello di dichiarazione allegato alla circolare INPS n. 102/2014; tale modello, come specifica l'INPS, andrà inviato anche per le istanze anteriori al 30 giugno 2014 qualora non siano ancora state definite, ovvero siano state accolte con provvedimento adottato in data successiva al 30 giugno 2014. La fruizione dell'incentivo avviene tramite conguaglio del relativo credito nella dichiarazione UniEmens. L'incentivo deve, comunque, essere fruito, fino al raggiungimento della misura di 5.000 euro, in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro (INPS circ. n. 115/2011; mess. n. 20065/2011)



<b>Fonte Normativa</b>	Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.lgs. n. 151/2000
<b>Cumulo:</b>	<i>il beneficio è cumulabile con altri incentivi (es. esonero contributivo biennale ex art. 1, co. 178 L.208/2015)</i>
<b>De minimis</b>	<i>L'incentivo è soggetto alla regola del "de minimis".</i>



**TABELLA 12 – ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI - A SEGUITO DELLE MODIFICHE INTRODOTTE ALL'ARTICOLO 13 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68 DALL'ARTICOLO 10 DEL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 151, A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2016 L'INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI CON DISABILITÀ È GESTITO DALL'INPS**

<b>Datori di Lavoro</b>	<p>Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi quindi gli Enti Pubblici Economici.</p> <p>In particolare i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile (l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni fino al 31 dicembre 2016);</li><li>- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;</li><li>- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.</li></ul> <p>I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lavoratori disabili, come al punto 1), che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle di cui al punto precedente;</li><li>- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della CAPACITÀ lavorativa superiore al 45%.</li></ul> <p>N.B.: non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate</p>
<b>Tipo di Contratto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione a tempo indeterminato e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (anche a tempo parziale).</li><li>• Assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi</li></ul>
<b>Incentivo</b>	<p>L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016.</p> <p>Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica di cui al punto 3) l'incentivo è riconosciuto anche per contratti a tempo determinato purché non inferiori ai 12 mesi.</p> <p>L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;</li><li>- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;</li><li>- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio immissione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato. In questo caso i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.</li></ul> <p>Gli incentivi sono subordinati*:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- all'adempimento degli obblighi contributivi;</li><li>- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;</li></ul>



- il rispetto degli altri obblighi di legge;  
- 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;

- alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi,  
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione.

*\*N.B.: per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999, i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti*

*dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, non trovano applicazione.*

Ai fini dell'ammissione all'incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda preliminare indicando:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La richiesta deve essere inviata sia per le assunzioni in corso, con data di decorrenza dall'1 gennaio 2016, che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati.

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, se è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

Lavoratore	Misura dell'incentivo	Durata
assunti a tempo ind.to con riduzione capacità lavorativa >79%	70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
assunti a tempo ind.to con riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79%	35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
con disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali	60 mesi



	<p>In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.</p>
<b>Fonte Normativa</b>	<p>Art. 13, della L. n. 68/1999; D.lgs. n. 151/2015; Circolare INPS n. 99/2016.; Nota Direttoriale ANPAL prot. n. 41/454 del 23 gennaio 2017.</p>
<b>Cumulo:</b>	<p><i>SI con incentivi previsti sotto forma di riduzione contributiva, a titolo esemplificativo:</i> <i>- nel limite del 100% dei costi salariali (retribuzione lorda e contribuzione dovuta) con incentivo ex art. 4, commi 8-11, legge 92/2012 e con bonus occupazionale previsto dal Programma Garanzia Giovani;</i> <i>- senza limitazioni con incentivo previsto dall'art. 1, commi 178-181 legge 208/2015.</i> <i>NO con aiuti di natura economica fra i quali l'incentivo per assunzione di giovani genitori e incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI</i></p>





**TABELLA 13 – ASSUNZIONE DETENUTI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Imprese pubbliche e private, cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con la Direzione dell'Istituto penitenziario ove sono ristretti i destinatari
<b>Destinatari</b>	Detenuti o internati negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari, persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno. Esclusi i condannati ammessi alle misure alternative (art. 47, 47 bis, 47- ter, 48 legge 354/1975).
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzioni con contratto di lavoro subordinato (anche part time) per non meno di 30 gg con corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL Svolgimento effettivo di attività di formazione nei confronti dei destinatari
<b>Incentivo</b>	Credito d'imposta e sgravio contributivo
<b>Fonte Normativa</b>	Art 3 L. 193/2000 come modificato dall'art. 3-bis comma 2 DL 78/2013 conv. In L. 94/2013 Art. 4, comma 3- bis, L.381/1991 D.M. n.148/14 Provv. AE n.153321/15 Risoluz. AE n. 102/15



**TABELLA 14 – ASSUNZIONE NELLE COOPERATIVE SOCIALI**

<b>Datori di Lavoro</b>	Cooperative sociali che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
<b>Destinatari</b>	Persone svantaggiate (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa con difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzione a tempo indeterminato. Inserimento in qualità di soci lavoratori
<b>Incentivo</b>	Contributi per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale ridotti a zero (l'esonero contributivo, che comprende anche la quota a carico del lavoratore)
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 4 Legge 381/1991



**TABELLA 15 – ESONERO BIENNALE 2016**

<b>Datori di Lavoro</b>	Settore privato: imprese, professionisti, enti ed associazioni
<b>Destinatari</b>	Lavoratori dipendenti del settore privato
<b>Tipo di Contratto</b>	Tempo indeterminato
<b>Periodo di applicazione</b>	Dall'1 gennaio al 31 dicembre 2016
<b>Sgravio</b>	Contributi INPS a carico del datore di lavoro (restano dovuti i contributi INAIL, il contributo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto e il contributo, se dovuto, ai fondi di solidarietà)
<b>Durata</b>	2 anni
<b>Misura</b>	Sgravio 40% su base mensile - tetto max 3.250 euro – riproporzionamento in caso di part-time



**TABELLA 16 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2015: ESONERO TRIENNALE**

<b>Datori di Lavoro</b>	Tutti i datori di lavoro privati (per i datori di lavoro agricolo vedi annotazioni in corsivo)
<b>Destinatari</b>	
<b>Tipo di Contratto</b>	Tempo indeterminato
<b>Esonero contributivo</b>	<p>SI applica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ alle <b>assunzioni con contratto a tempo indeterminato</b>, tempo pieno e part time, effettuate dal 1/01/2015 al 31/12/2015.</li><li>➤ alle <b>trasformazioni a tempo indeterminato</b> effettuate dal 1/01/2015 al 31/12/2015</li><li>➤ assunzione a <b>tempo indeterminato con lavoro ripartito o job sharing</b></li><li>➤ assunzione a <b>tempo indeterminato di dirigenti</b></li></ul> <p>NON si applica per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ apprendisti</li><li>➤ lavoro domestico</li><li>➤ lavoro intermittente a tempo indeterminato</li></ul> <p><b>Aziende agricole:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <i>si applica alle assunzioni a tempo indeterminato/trasformazioni dei <b>solii operai</b> del settore agricolo</i></li><li>➤ <i>sono esclusi gli apprendisti</i></li><li>➤ <i>riconoscimento sulla base dell'ordine cronologico di invio delle istanze (si attendono istruzioni operative Inps)</i></li></ul>
<b>Requisiti Dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il lavoratore, nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro</li><li>• Il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità (pertanto dal 1/10/2014 al 31/12/2014) non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate e/o collegate</li><li>• Il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, con fruizione dello sgravio triennale, con lo stesso datore di lavoro che lo assume</li></ul> <p><b>Requisiti per lavoratori aziende agricole:</b> <i>i lavoratori agricoli devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <i>non devono risultare occupati nel corso dell'anno 2014, con contratto a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo</i></li><li>✓ <i>non devono risultare iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo</i></li></ul>
<b>Requisiti azienda</b>	<p>L'esonero contributivo spetta a condizione che la ditta sia <b>in regola con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ norme sul diritto di precedenza</li><li>▪ il datore di lavoro non deve essere interessato da sospensioni cigs o</li></ul>



	<p>cigd salvo i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle dei lavoratori interessati dalla sospensione</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Unilav relativo all'assunzione a tempo indeterminato inviato nei termini di legge</li><li>▪ l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che procede all'assunzione</li><li>▪ l'azienda deve essere in regola con i versamenti contributivi (RICHIESTA DURC ALL' ATTO DELL' ASSUNZIONE E/O TRASFORMAZIONE PER TUTELARE LA DITTA).</li></ul>
<b>Durata e misura dell'incentivo</b>	<p>L'esonero contributivo <b>spetta per 36 mesi</b> e non può essere superiore alla misura massima di <b>€8.060,00 su base annua</b>. Per i rapporti di lavoro part time la misura della predetta soglia va riproporzionata in base alla durata dell'orario di lavoro. L'incentivo <b>non si applica su premi e contributi dovuti all'Inail</b></p> <p><i>Aziende agricole:</i> <i>esonero contributivo nel limite delle risorse stabilite dalla legge di stabilità</i></p>
<b>Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione</b>	<p><b>Forme di agevolazioni non compatibili</b> - lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e/o donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree</p> <p><b>Forme di agevolazioni compatibili:</b> - incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili - incentivo per l'assunzione di giovani genitori - incentivo all'assunzione di beneficiari trattamento spi - incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani" - incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani –"Under 30" (cumulabile in parte) - incentivo per assunzione a tempo indeterminato in mobilità (legge 223/91) per la sola parte dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il periodo residuo di diritto all'indennità - incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli (limitatamente agli operai)</p>
<b>Esonero</b>	<p>Non trova applicazione il regime "de minimis" Non incremento base occupazionale (calcolo ULA)</p>
<b>Adempimenti per la verifica dei requisiti</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ richiesta C2 storico per la verifica dei requisiti del lavoratore</li><li>❖ inoltrare richiesta Durc per verifica regolarità (nella pratica di assunzione allegare Cip relativo alla richiesta Durc)</li></ul>



**TABELLA 17 – ISTRUZIONI OPERATIVE PER IL RECUPERO DEL CREDITO - AZIENDE (NON AGRICOLE)**

<b>Richiesta codice autorizzazione "6y"</b>	<p>Da effettuare <b>prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero.</b></p> <p>Per effettuare la richiesta:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>x sito Inps – servizi on line – cassetto previdenziale – contatti</li><li>x selezionare come oggetto <b>"esonero contributivo triennale legge n. 190/2014"</b></li><li>x riportare la seguente frase: <b>"Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini delle fruizioni dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015"</b>.</li></ul> <p>L'Inps darà comunicazione di attribuzione del predetto codice 6Y (con validità da 01/01/2015 a 31/12/2018) tramite il medesimo cassetto previdenziale</p>
<b>Importo del contributo</b>	LIMITE MASSIMO ANNUO: 8.060,00 EURO - LIMITE MASSIMO MENSILE: 671,66 EURO (8.060,00 : 12)
<b>Compilazione denuncia uniemens</b>	<p>RECUPERO CONTRIBUTO NELLA SOGLIA DEL LIMITE MASSIMO MENSILE</p> <p>&lt;Denuncia individuale&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>x Elemento &lt;imponibile&gt;: indicare l'imponibile previdenziale del mese</li><li>x Elemento &lt;contributo&gt;: si indica la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese</li></ul> <p>&lt;Denuncia individuale&gt; &lt;Dati retributivi&gt; &lt;Incentivo&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>x Elemento &lt;Tipo incentivo&gt;: indicare il valore "TRIE"</li><li>x Elemento &lt;codice ente finanziatore&gt;: indicare il valore "H00"</li><li>x Elemento &lt;importo corrente incentivo&gt;: importo incentivo relativo al mese corrente</li><li>x Elemento &lt;importo arretrato incentivo &gt;: importo relativo all'incentivo per i soli mesi di gennaio e/o febbraio 2015</li></ul> <p>Attenzione – importo arretrato.</p> <p>L'importo nell' Elemento &lt;importo arretrato incentivo&gt; può essere valorizzato SOLO nei flussi uniemens di competenza.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>x febbraio 2015, relativamente all'arretrato di gennaio 2015</li><li>x marzo 2015, relativamente all'arretrato di gennaio e/o febbraio 2015</li></ul> <p>RECUPERO CONTRIBUTO CHE SUPERA LA SOGLIA DEL LIMITE MASSIMO MENSILE:</p> <p>l'eccedenza dell'esonero può essere esposta nel mese corrente, nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il 1°, 2° 3° anno di durata del rapporto di lavoro</p> <p>&lt;Denuncia individuale&gt; &lt;Dati retributivi&gt;&lt;Altre a credito&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>x Elemento &lt;causale a credito&gt; codice "L700"</li><li>x Elemento &lt;importo a credito&gt;: importo dell'esonero da recuperare eccedente la soglia massima mensile</li></ul>



**TABELLA 18 – ISTRUZIONI OPERATIVE PER IL RECUPERO DEL CREDITO - AZIENDE AGRICOLE**

<b>Richiesta codice autorizzazione “E5”</b>	<p>Per le aziende agricole deve essere utilizzato un modello di comunicazione <b>“assunzione OTI 2015”</b> predisposto da Inps e presente in Cassetto Previdenziale Aziende agricole</p> <p><b>Dove si trova il modello “Assunzione OTI 2015”:</b> x sito Inps – servizi on line – cassetto previdenziale aziende agricole – comunicazioni bidirezionali - invio comunicazione</p> <p><b>Come si effettua la richiesta:</b> Il modello “assunzione OTI 2015” si compone di due parti: <b>1^ parte:</b> da compilare per la richiesta di prenotazione del contributo. L’Inps entro 3 giorni dall’invio dell’istanza comunica l’avvenuta prenotazione <b>2^ parte:</b> formulazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio da inviare dopo aver ricevuto conferma di prenotazione da Inps e comunque <b>entro e non oltre 14 gg lavorativi dalla ricezione della conferma.</b></p> <p>In caso di esito positivo verrà attribuito codice autorizzazione <b>“E5”</b> consultabile da cassetto previdenziale aziende agricole – codici autorizzazione</p>
<b>Importo del contributo</b>	<p>L’importo dell’esonero contributivo viene calcolato da Inps nella tariffazione trimestrale. LIMITE MASSIMO ANNUO: 8.060,00 EURO LIMITE MASSIMO MENSILE: 671,66 EURO (8.060,00 : 12)</p>
<b>Compilazione denuncia DMAG</b>	<p>Codici da indicare in denuncia DMAG: campo “Tipo retribuzione” - <b>“Y”</b> campo “CODGIO” - <b>“E5”</b></p>



**TABELLA 19 – CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVO**

<b>Datori di Lavoro</b>	Datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di solidarietà espansivo. (vedi nota) Esclusi datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di CIGS.
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori
<b>Tipo di Contratto</b>	Assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi
<b>Incentivo</b>	<b>Incentivo Contributivo:</b> per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico dell'Inps pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal CCNL per i primi 12 mesi, 10% per il 2° anno e 5% per il 3° anno. <b>Incentivo normativo:</b> i lavoratori assunti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio. <i>In alternativa, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti, per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (la contribuzione a carico del lavoratore è quella prevista per la generalità dei lavoratori).</i>
<b>Fonte Normativa</b>	Art. 41 D.Lgs. 148/2015

**Nota**

*contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, che prevedono, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. I contratti collettivi devono essere depositati presso la DTL.*





**TABELLA 20 – LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO (VOUCHER).  
ART.54-BIS D.L. DEL 24 APRILE 2017 N. 50 – L. N. 96 DEL 21 GIUGNO 2017 (G.U. N. 144 DEL 23  
GIUGNO 2017).  
LIBRETTO FAMIGLIA (LF) -CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (CPO)**

<p><b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Libretto di Famiglia (LF)</u></b></p> <p>Persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività professionali o d'impresa, per le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, pulizia o manutenzione;</li><li>- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;</li><li>- insegnamento privato supplementare.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b><u>Contratto di Prestazione Occasionale (CPO)</u></b></p> <p>Professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, Associazioni, Fondazioni, altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche con i divieti sotto indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- utilizzatori che hanno più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (no P.A.);</li><li>- imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti titolari di pensione di invalidità o vecchiaia, giovani con meno di 25 anni di età iscritti a un ciclo di studi, disoccupati, percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</li><li>- imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</li><li>- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</li></ul> <p>Non possono essere acquisite prestazioni occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.</p> <p>Per quanto riguarda le Pubbliche amministrazioni, l'utilizzo del «contratto di prestazione occasionale» potrà avvenire con le seguenti limitazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- nel rispetto dei vincoli in materia di spese personali,</li><li>- esclusivamente per le seguenti esigenze temporanee o eccezionali:</li><li>- per progetti rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;</li><li>- per lo svolgimento di lavori di emergenza (calamità o eventi naturali improvvisi);</li><li>- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri Enti pubblici e/o Associazioni di volontariato;</li><li>- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali e caritatevoli.</li></ul>



<p><b>TIPOLOGIA AMMONTARE VOUCHER</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Libretto di Famiglia (LF)</u></b></p> <p>Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in <b>10,00</b> euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;</li><li>- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;</li><li>- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;</li><li>- € 0,10 per il finanziamento degli oneridi gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.</li></ul> <p><i>Dal mese di gennaio 2018 il contributo Bonus baby sitting sarà erogato secondo le modalità previste per il "Libretto Famiglia", sulla base delle istruzioni che saranno emanate appositamente.</i></p> <p style="text-align: center;"><b><u>Contratto di Prestazione Occasionale (CPO)</u></b></p> <p>Per attivare un contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore versa, attraverso la «piattaforma informatica INPS», le seguenti somme minime per ogni ora di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 9,00 euro - compenso minimo orario (tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro)</li><li>- 2,97 euro - 33% per la contribuzione alla Gestione separata,</li><li>- 0,32 euro - 3,5% per il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali,</li><li>- 0,09 euro - 1% per il finanziamento degli oneri gestionali.</li></ul> <p><i>Costo minimo complessivo orario 12,38 euro.</i></p> <p>I compensi percepiti dal prestatore sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- esenti da imposizione fiscale;</li><li>- non incidono sul suo stato di disoccupato;</li><li>- sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.</li></ul>
<p><b>PAGAMENTO E COMUNICAZIONI</b></p>	<p>Ai fini dell'accesso alle prestazioni del LF e del CPO, prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Istituto, registrarsi preventivamente al seguente servizio: <a href="http://www.inps.it/">www.inps.it/</a> Prestazioni Occasionali.</p> <p>Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali.</p> <p>I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, <u>con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'art. 17 D. Lgs. n. 241/1997.</u></p> <p style="text-align: center;"><b><u>Libretto Famiglia (LF)</u></b></p> <p>Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore tramite la piattaforma telematica INPS o avvalendosi dei servizi di Contact Center messi a disposizione dall'INPS è tenuto a comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- i dati identificativi del prestatore;</li><li>- il luogo di svolgimento della prestazione;</li><li>- il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;</li></ul>



	<p>- la durata della prestazione; - l'ambito di svolgimento della prestazione; altre informazioni per la gestione del rapporto.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Contratto Prestazione Occasionale (CPO)</u></b></p> <p>L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno 1 ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di Contact Center una dichiarazione contenente le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;</li><li>- il luogo di svolgimento della prestazione; - l'oggetto della prestazione;</li><li>- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;</li><li>- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo il settore agricolo.</li></ul> <p>Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso SMS o di posta elettronica.</p> <p><b>Revoca:</b> nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di Contact Center, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.</p> <p>In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.</p> <hr/> <p>L'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa.</p> <p>L'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL dei premi assicurativi.</p>
<b>AMBITO TERRITORIALE</b>	Valido su tutto il territorio nazionale.