



SCHEDE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Aggiornate al 1 Gennaio 2023

**A CURA
DELLA COMMISSIONE LAVORO**

Presidente
Giorgio Ripanucci

Vice Presidente
Sandra Ciaralli

Componenti

*Angelini Tiziana
Capriotti Milena
Ciabattoni Piero
De Carolis Walter
De Vecchis Elisabetta
Mariotti Marco
Pazzaglia Irene
Santori Catia*

Le considerazioni contenute nel presente "quaderno" sono frutto esclusivo del pensiero della Commissione Lavoro e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Ordine al quale appartiene e per i colleghi che sono invitati a verificare quanto riportato.



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.



DESCRIZIONE	PAGINA	TABELLA
<i>In sostituzione di lavoratori/trici in congedo di matern/Patern/parent/Malattia</i>	4	1
<i>Apprendistato Professionalizzante Percettori di NASPI o CIGS</i>	5	2
<i>Incentivo assunzione di Lavoratori con NASPI</i>	8	3
<i>Incentivi Lavoratori in CIGS</i>	9	4
<i>Lavoratori in CIGS con Accordo di Ricollocazione</i>	10	5
<i>Assunzione Donne Qualsiasi età prive impiego da almeno 6 mesi-res.in aree svantagg</i>	11	6
<i>Lavoratrici/tori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi</i>	15	7
<i>Assunzioni Giovani Genitori</i>	17	8
<i>Assunzioni Disabili</i>	18	9
<i>Assunzioni Detenuti</i>	21	10
<i>Assunzioni nelle Cooperative sociali</i>	22	11
<i>Contratto solidarietà Espansivo</i>	23	12
<i>Assunzioni Giovani under 36</i>	24	13
<i>Assunzioni/Trasformazioni Giovani con età tra 16 e 29 anni e 364 giorni</i>	28	14
<i>Assunzioni lavoratori percettori Reddito di Cittadinanza</i>	33	15
<i>Apprendistato Professionalizzante</i>	35	16
<i>Apprendistato Qualifica-Diploma</i>	36	17



TABELLA 1 – ASSUNZIONE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORE/LAVORATRICE IN CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ/PARENTALE/PER MALATTIA FIGLIO

<u>Datori di Lavoro</u>	Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti al momento dell'assunzione
<u>Destinatari</u>	Lavoratori in congedo ex-art. 4 D.lgs. 151/2001
<u>Tipo di Contratto</u>	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.
<u>Incentivo</u>	Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL L'agevolazione si applica fino al compimento di 1 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. <u>ATTENZIONE: Lo sgravio non si applica se il dipendente sostituito modifica il titolo dell'assenza da congedo in ferie. Ipotesi molto frequente in cui le lavoratrici, subito dopo l'astensione obbligatoria, usufruiscono senza soluzioni di continuità le ferie residue.</u>
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.lgs. n. 151/2000; Circolari INPS n. 136/01-174/00-117/00; Messaggio INPS n. 28/01-93/01-1382/11; Interpello Min.Lav. 36/08; INAIL Nota 24/7/2001



TABELLA 2 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER PERCETTORI INDENNITÀ NASPI O DI CIGS A SEGUITO DI ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro																
<u>Destinatari</u>	Lavoratori beneficiari di un trattamento di Disoccupazione (NASPI, ASPI, MINIASPI DIS-COLL e Disoccupazione edile) <i>(no lavoratori beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione)</i> <i>E' necessario ricordare che il regime contributivo può trovare applicazione soltanto alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori che siano beneficiari di un trattamento di disoccupazione e, quindi, soltanto alle assunzioni di lavoratori che abbiano <u>già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione</u> ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.</i>																
<u>Tipo di Contratto</u>	Apprendistato professionalizzante finalizzato alla qualificazione o riqualificazione Professionale. DEROGHE RISPETTO ALLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: <ul style="list-style-type: none"> - Limiti di età - Disposizioni ordinarie in materia di licenziamento individuali: non è possibile il recesso al termine del percorso formativo. (art. 42, c.4, D.Lgs. n. 81/2015) - Non possono trovare applicazione i benefici contributivi per un ulteriore anno dopo il termine del periodo formativo (art. 47, c.7, D.Lgs. n. 81/2015) 																
<u>Incentivo</u>	incentivi normativi, contributivi ed economici. <u>Incentivi normativi</u> Computo: gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (<i>ad esempio, ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999</i>) <u>Incentivi Economici</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o di applicare le riduzioni retributive previste dai vari CCNL. ❖ 																
<u>Agevolazioni e modalità di corresponsione</u>	<u>Incentivi contributivi</u> Applicazione delle aliquote contributive specifiche per i contratti di apprendistato, come dalla seguente tabella: DURATA BASE = 36 MESI: - Per i datori di lavoro con più di nove dipendenti: <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Aliquota contributiva Lavoro</th> <th>Aliquota contributiva carico del Lavoratore</th> <th>Totale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dal 1° al 36° mese</td> <td>11,61%</td> <td>5,84%</td> <td>17,45%</td> </tr> </tbody> </table> Per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti: <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Aliquota contributiva carico datore di</th> <th>Aliquota contributiva a</th> <th>Totale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Aliquota contributiva Lavoro	Aliquota contributiva carico del Lavoratore	Totale	Dal 1° al 36° mese	11,61%	5,84%	17,45%	Periodo	Aliquota contributiva carico datore di	Aliquota contributiva a	Totale				
Periodo	Aliquota contributiva Lavoro	Aliquota contributiva carico del Lavoratore	Totale														
Dal 1° al 36° mese	11,61%	5,84%	17,45%														
Periodo	Aliquota contributiva carico datore di	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%
	Viene inoltre introdotto un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante da utilizzare in sede di compilazione dei flussi UNIFORMI da parte delle aziende e suggerisce le istruzioni operative per la comunicazione di tali assunzioni all'INPS.			
	Sono esclusi dal beneficio i premi INAIL (Nota INAIL 15 febbraio 2012 n. 1100)			
<u>De minimis</u>	<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>			
<u>Fonte Normativa</u>	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 , Interpello Min.Lav.n.8/07 , Circ. Inps 108/18			

Indicazioni operative:

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" apposita comunicazione redatta sulla base dell'allegato 2 del messaggio n. 2243 del 31/5/2017. (segue Fac-simile)



AUTOCERTIFICAZIONE

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

Comunicazione INPS 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

(da inserire sul contratto/lettera di assunzione)

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 <Giorno Mese Anno>, assunto in apprendistato professionalizzante,

il seguente lavoratore:

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

Allego:

copia 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.

<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.



TABELLA 3 – INCENTIVO ASSUNZIONI DI LAVORATORI CON NASPI–

<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati.
<u>Destinatari</u>	✓ Lavoratori che fruiscono della NASPI compresi i soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione abbiano titolo alla prestazione ma non l'hanno ancora percepita.
<u>Tipo di Contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">• Contratto a tempo pieno e indeterminato;• Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine
<u>Incentivo</u>	<p>Contributo mensile pari al 20% dell'indennità NASPI residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore</p> <p>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"</p>
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 2, c. 10 bis, L. 92/2012, Art. 7, c. 5 lett. b) D.L.76/2013 conv. in L. 99/2013, Art.24 Dlgs 150/15, Circ. Inps n.175/13 e n.194/15-Messaggio Inps n.4441/15
<u>De Minimis</u>	<i>L'incentivo è subordinato all'osservanza del regime "de minimis".</i>



TABELLA 4 – INCENTIVI LAVORATORI IN CIGS –

<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati che non hanno in corso sospensioni dal lavoro per le quali sono state concesse ovvero richieste le integrazioni salariali straordinarie ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/91 (sospensioni per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale) e non devono aver effettuato riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti l'assunzione, a meno che l'assunzione non avvenga per professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei soggetti interessati dalle sospensioni o dalle riduzioni.
<u>Destinatari</u>	<p>✓ Lavoratori che hanno fruito della Cigs da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie della CIGS da almeno 6 mesi.</p> <p><i>L'assunzione non deve riguardare lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di 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.</i></p>
<u>Tipo di Contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">• Contratto a tempo pieno e indeterminato;
<u>Incentivo</u>	<p>Benefici contributivi</p> <p>per 12 mesi: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali</p> <p>L'agevolazione non si applica ai premi Inail</p> <p>Indicazioni operative:</p> <ul style="list-style-type: none">- Inserire nel modello UniLav il codice di agevolazione "86"- Per poter fruire dell'agevolazione il datore di lavoro deve inviare all'INPS il "modulo 223-91" disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 4 comma 3 D.L. 148/93 convertito in L. 236/93; Circ. Inps n.172/94; Art. 2 co. 2bis DL n.299/94 convertito in L. n.451/94; Circ. Inps n.122/99
<u>De Minimis</u>	<i>L'incentivo non è soggetto al regime De Minimis</i>



TABELLA 5 – LAVORATORI IN CIGS – CON ACCORDO DI RICOLLOCAZIONE

<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati
<u>Destinatari</u>	<ul style="list-style-type: none">✓ Lavoratori rientranti nell'accordo di ricollocazione di cui all'art. 24 bis del dlgs. N. 148/15;✓ Cessazione del rapporto di lavoro tra il dipendente cassaintegrato e l'azienda dalla quale precedentemente dipendeva ammessa alla CIGS;
<u>Tipo di Contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">• Contratto a tempo indeterminato;• Contratto a tempo determinato;• Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato• Escluso lavoro Intermittente-domestico-occasionale
<u>Incentivo</u>	<p><u>Benefici contributivi</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Esonero del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore (esclusi premi Inail) <p><u>Durata:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 18 mesi per tempo indeterminato• 12 mesi per tempo determinato• Ulteriori 6 mesi per trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato nel corso del rapporto <p>Limite massimo di euro 4.030 su base annua (rivalutato Istat annualmente) e riproporzionato per il tempo parziale.</p> <p>Massimale mensile euro 335,83.</p> <p><u>Indicazioni operative:</u> per poter fruire dell'agevolazione il datore di lavoro deve inviare all'INPS domanda on line in portale agevolazioni BADR L'INPS ricevuta la domanda verifica se il lavoratore percepisce l'assegno di ricollocazione e autorizza la fruizione.</p> <p>N.B. La tardiva comunicazione telematica obbligatoria inerente all'instaurazione del rapporto incentivato produce la perdita dell'incentivo per il periodo tra la decorrenza del rapporto e la data della comunicazione tardiva.</p>
<u>Fonte Normativa</u>	Legge di bilancio 2018 n.205/17 Art. 1 comma 136; Circolare Min lavoro e Anpal 02/18; Anpal nota n. 9352/18 e n. 11122/18; circolare INPS n. 109/19 e n. 77/20.
<u>Cumulabilità</u>	<i>È cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI.</i>
<u>De Minimis</u>	<i>L'incentivo non è soggetto al regime De Minimis</i>



TABELLA 6 – ASSUNZIONE DI DONNE DI QUALSIASI ETÀ :
- PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 24 MESI;
- PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITE DA ALMENO 6 MESI E RESIDENTI IN AREE SVANTAGGIATE O ASSUNTE IN SETTORI O PROFESSIONI PARTICOLARI

Datori di Lavoro	Tutti i datori di lavoro privati. Esclusi i datori di lavoro domestico
Destinatari	<p>1. Donne di qualsiasi età Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi Residenti in aree svantaggiate</p> <p>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.</p> <p>Alle regioni sopra indicate si aggiungono zone specifiche di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d’Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio, Liguria, Lombardia.</p> <p>*** Riguardo alla nozione di soggetto “privo di impiego regolarmente retribuito” il Ministero del Lavoro ha precisato che si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che nel periodo interessato non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi</p> <p><u>Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale 2022-2027 approvata dalla Commissione Europea con decisione del 18.03.2022</u></p> <p><u>http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/265583/265583_1834781_77_8.pdf</u></p> <p>2. 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 2019 vedasi il decreto interministeriale 28 Novembre 2018 n. 420.</p> <p>PARTICOLARI SETTORI O PROFESSIONI: agricoltura, industria (costruzioni, industria estrattiva, acqua e gestione rifiuti, industria energetica, industria manifatturiera), servizi (trasporto e magazzinaggio, servizi generali della PA), informazione e comunicazione.</p> <p>Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento - Artigiani e operai specializzati dell’ industria estrattiva, dell’edilizia e della manutenzione degli edifici - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche - Agricoltori e operai specializzati dell’agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia - Conduttori di impianti industriali - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende - Ingegneri, architetti e professioni assimilate - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali - Artigiani e operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa e assimilati - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca - Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello - professioni non qualificate nel commercio e nei servizi</p> <p>3. Donne qualsiasi età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</p>



<u>Tipo di Contratto</u>	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.
<u>Incentivo</u>	<p>AGEVOLAZIONE STRUTTURALE 92/2012 Operativo dal 1° gennaio 2013 con 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 di un contratto a tempo determinato già agevolato, spetta per un massimo di 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione. In questo caso il requisito di svantaggio della lavoratrice deve sussistere alla data di assunzione.</p> <p>*****</p> <p>Leggi di Bilancio 2021 e 2023: la percentuale di decontribuzione è stata portata al 100% (ex 50%), nel limite massimo di 6.000 euro annui, per il periodo 2021-2022 e di 8.000 euro annui per il 2023.</p> <p>l'esonero del 100% potrà essere attribuito:</p> <ul style="list-style-type: none">- ai contratti a tempo determinato e indeterminato stipulati dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2023;- alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato intervenute tra le parti nel corso dell'anzidetto periodo agevolato. <p>L'incentivo spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro Per ottenere il bonus assunzioni donne il singolo richiedente dovrà rispettare le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ non superare il limite massimo di 800.000 euro complessivi computando tutti gli aiuti di Stato concessi ai sensi della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020;✓ incremento occupazionale netto. <p>La fruizione del beneficio al 100% è subordinata all'approvazione da parte della Commissione Europea, compatibilmente con la disciplina relativa agli Aiuti di Stato.</p> <p><u>Adempimenti del datore di lavoro</u></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 www.inps.it, 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</p>



	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).
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 4, commi da 8 a 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 Mess. Inps n. 6319/14; Decreto interministeriale 16/10/20 Art. 1, c.298, L. 197/2022
<u>De minimis</u>	<i>l'incentivo è subordinato all'osservanza del regime "de minimis".</i>
<u>note</u>	<i>l'assunzione, la proroga o la trasformazione devono realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12mesi precedenti</i>
<u>Indicazioni operative</u>	<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>



[INPS circ. n. 111/2013-mess. n. 12212/2013](#)

AUTOCERTIFICAZIONE

(Ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, 445)

La sottoscritta _____, nata a _____,

il _____ residente a _____,

in _____ c.f. _____,

consapevole delle sanzioni penali connesse con le false dichiarazioni, di cui agli artt. 75 e 76 del D.P.R. 445/2000,

dichiara

di essere / non essere stata occupata, negli ultimi sei mesi, con rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi

di essere / non essere stata occupata, negli ultimi ventiquattro mesi, con rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi

di aver / non aver svolto, negli ultimi sei mesi, attività autonoma dalla quale derivi un reddito annuo superiore a 4.800 euro oppure attività di collaborazione coordinata e continuativa dalla quale derivi un reddito annuo superiore a 8.000 euro

di aver / non aver svolto, negli ultimi ventiquattro mesi, attività autonoma dalla quale derivi un reddito annuo superiore a 4.800 euro oppure attività di collaborazione coordinata e continuativa dalla quale derivi un reddito annuo superiore a 8.000 euro.

Letto, confermato e sottoscritto in data _____

firma



TABELLA 7 – “LAVORATRICI/TORI OVER 50” INCENTIVI PER L’ASSUNZIONE DI LAVORATORI OVER ’50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI

<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati. Esclusi i datori di lavoro domestico.
<u>Destinatari</u>	Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi
<u>Tipo di Contratto</u>	Assunzione a tempo determinato e indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato. Tempo pieno o part time. Esclusioni: lavoro ripartito, accessorio, intermittente.
<u>Incentivo</u>	<p>Operativo dal 1° gennaio 2013 (INCENTIVO STRUTTURALE)</p> <p>Le agevolazioni consistono in benefici contributivi a seguito sottoscrizione di:</p> <ul style="list-style-type: none">- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione.- Contratto di lavoro a tempo indeterminato.- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato. <p><u>Benefici contributivi</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <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 style="text-align: center;">*****</p> <p>Leggi di Bilancio 2021 e 2023 (solo donne):</p> <p>la percentuale di decontribuzione è stata portata al 100% (ex 50%), nel limite massimo di 6.000 euro annui, per il periodo 2021-2022 e di 8.000 euro annui per il 2023.</p> <p>l’esonero del 100% potrà essere attribuito:</p> <ul style="list-style-type: none">- ai contratti a tempo determinato e indeterminato stipulati dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2023;- alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato intervenute tra le parti nel corso dell’anzidetto periodo agevolato. <p>L’incentivo spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro</p> <p>Per ottenere il bonus assunzioni donne il singolo richiedente dovrà rispettare le seguenti <u>condizioni</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ non superare il limite massimo di 800.000 euro complessivi computando tutti gli aiuti di Stato concessi ai sensi della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020;✓ incremento occupazionale netto. <p><i>La fruizione del beneficio al 100% è subordinata all’approvazione da parte della Commissione Europea, compatibilmente con la disciplina relativa agli Aiuti di Stato.</i></p> <p><u>Adempimenti del datore di lavoro</u></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 www.inps.it, 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>
<u>Fonte Normativa</u>	<p>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.; art. 1, c. 298, L. 197/2022</p>
<u>De minimis</u>	<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>



TABELLA 8 – ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI “PRECARI”

<u>Datori di Lavoro</u>	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.
<u>Destinatari</u>	Genitori di figli minori o affidatari di minori che, nel rispetto dei requisiti sottoelencati, abbiano effettuato l'iscrizione presso la banca dati INPS loro dedicata. 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.
<u>Tipo di Contratto</u>	Assunzione a tempo indeterminato. Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato. Tempo pieno, part time.
<u>Incentivo</u>	<p>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.</p> <p><u>Adempimenti datore di lavoro</u></p> <p>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 "GIOVGe" 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.</p> <p>A seguito istanza l'INPS rilascia, dopo verifiche, attribuisce automaticamente il codice Autorizzazione 4M.</p> <p>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)</p>
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.lgs. n. 151/2000 Circ.Inps n. 102/14
<u>De minimis</u>	<i>L'incentivo è soggetto alla regola del "de minimis".</i>



TABELLA 9 – 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

<u>Datori di Lavoro</u>	<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 sono sicuramente interessati i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile;- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;- 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. <p>I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.</p>
<u>Destinatari</u>	<ul style="list-style-type: none">- 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;- 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;- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. <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>
<u>Tipo di Contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">• Assunzione a tempo indeterminato e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (anche a tempo parziale).• Assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi
<u>Incentivo</u>	<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">- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;- 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;- 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. <p>Gli incentivi sono subordinati*:</p> <ul style="list-style-type: none">- all'adempimento degli obblighi contributivi;- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;- 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. <p><i>*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.</i></p>



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:

TIPO DI CONTRATTO LAVORATIVO	PERCENTUALE DI RIDUZIONE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA	DURATA DELL'INCENTIVO	INCENTIVO
tempo indeterminato	superiore al 79%	36 mesi	70% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali
tempo indeterminato	tra il 67% e il 79%	36 mesi	35% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali
tempo indeterminato o tempo determinato (di durata non inferiore a dodici mesi)	superiore al 45% per disabilità intellettiva o psichica	60 mesi	70% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali

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.



Fonte Normativa	<u>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.</u>
Cumulo:	<p><i>SI con incentivi previsti sotto forma di riduzione contributiva, a titolo esemplificativo:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- 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;- senza limitazioni con incentivo previsto dall'art. 1, commi 178-181 legge 208/2015. <p><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 10 – ASSUNZIONE DETENUTI

<u>Datori di Lavoro</u>	Imprese pubbliche e private, cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con la Direzione dell'Istituto penitenziario ove sono ristretti i destinatari
<u>Destinatari</u>	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).
<u>Tipo di Contratto</u>	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
<u>Incentivo</u>	Credito d'imposta e sgravio contributivo <u>Credito d'imposta mensile:</u> ✓ € 520 in caso di assunzione di lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno - € 300 in caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi (importi validi a decorrere dal 2014 fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale). <u>Sgravio contributivo:</u> ✓ Riduzione del 95% dell'aliquota complessiva della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale (a carico del datore di lavoro e del lavoratore). L'importo è da riproporzionare alle giornate di lavoro prestate ovvero alle ore prestate in caso di assunzione part time. Riduzione del 95% dell'aliquota complessiva della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale (a carico del datore di lavoro e del lavoratore). N.B. <u>Il credito d'imposta non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi e dell'IRAP</u> <u>Il credito d'imposta è utilizzabile, in compensazione tramite la presentazione del modello F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici Entratel e Fisconline.</u>
<u>Fonte Normativa</u>	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 11 – ASSUNZIONE NELLE COOPERATIVE SOCIALI

<u>Datori di Lavoro</u>	Cooperative sociali che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
<u>Destinatari</u>	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.
<u>Tipo di Contratto</u>	Assunzione a tempo indeterminato-Determinato. Inserimento in qualità di soci lavoratori
<u>Incentivo</u>	Contributi per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale ridotti a zero (l'esonero contributivo, che comprende anche la quota a carico del lavoratore)
<u>Fonte Normativa</u>	<u>Art. 4 Legge 381/1991</u>



TABELLA 12 – CONTRATTO DI SOLIDARIETA' ESPANSIVO

<u>Datori di Lavoro</u>	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.
<u>Destinatari</u>	Tutti i lavoratori
<u>Tipo di Contratto</u>	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
<u>Incentivo</u>	Incentivo Contributivo: 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. Incentivo normativo: 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>
<u>Fonte Normativa</u>	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.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 19 del 27 novembre 2017, ha integrato le istruzioni impartite con la circolare n. 18/17 con cui ha fornito istruzioni per la concessione della riduzione contributiva per i contratti di solidarietà. Più nello specifico, il Ministero, con riferimento alla modalità di applicazione della riduzione contributiva, aveva specificato che era possibile usufruire del beneficio contributivo per l'intero periodo di solidarietà previsto nell'accordo e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, in relazione alla singola unità produttiva aziendale interessata dal medesimo contratto di solidarietà.

Con la nuova circolare viene adesso chiarito che **lo sgravio contributivo può essere richiesto con un'unica domanda, in relazione al singolo accordo di solidarietà, per l'intero periodo di riduzione oraria nello stesso previsto.**

Tuttavia, in caso di più accordi di solidarietà, benché consecutivi, con o senza soluzione di continuità, il beneficio va richiesto con domande distinte, ciascuna riferita al periodo di riduzione oraria previsto nel singolo accordo.



**TABELLA 13 – ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI UNDER 36
GIOVANI 16 E 35 ANNI E 364 GIORNI.
ASSUNZIONI-TRASFORMAZIONI
DAL 1^ GENNAIO 2021 AL 31/12/2022 – PROROGATO AL 31/12/2023**

<u>Datori di Lavoro</u>	<p>Tutti i datori di lavoro privati. Spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione,</p> <ul style="list-style-type: none">▪ non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva e inquadrati nella medesima qualifica.▪ Né procedano nei 9 mesi successivi.
<u>Destinatari</u>	<p>Tutti i lavoratori che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il limite età e requisito assenza rapporti di lavoro a tempo indeterminato in capo al lavoratore, validi solo per la prima assunzione incentivata. <i>Non sarà riconosciuto l'esonero in caso di precedenti contratti a <u>tempo indeterminato terminati in prova o per dimissioni.</u></i> Periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. I lavoratori possono aver svolto contratti di:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ a termine✓ collaborazione✓ occasionale✓ apprendistato✓ intermittente✓ domestico
<u>Tipo di Contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">❖ a tempo indeterminato a tempo pieno o part time (anche somministrazione);❖ conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato pieno o part time, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data dell'evento incentivato. <p>ESCLUSI:</p> <ul style="list-style-type: none">- lavoro domestico,- dirigenti,- occasionale,- intermittente,- prosecuzione del contratto al termine del periodo di apprendistato assunzioni/trasformazioni a t. indeterminato di giovani che nei 6 mesi precedenti abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di istruzione secondaria superiore o periodi di apprendistato di alta formazione.
<u>Incentivo</u>	<p>Incentivo Contributivo: Esonero 100% dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps per 36 mesi (SUD: 48 mesi : Abruzzo-Molise-Campania-Basilicata-Sicilia-Puglia-Calabria-Sardegna) nel limite massimo di € 6.000 annui, € 500 mensili e €16,12 giornalieri. Per il 2023: Esonero 100% dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps per 36 mesi (SUD: 48 mesi : Abruzzo-Molise-Campania-Basilicata-Sicilia-Puglia-Calabria-Sardegna) nel limite massimo di € 8.000 annui, € 666,67 mensili e € 21,51 giornalieri. Precisazioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche2. Sono esclusi dall'esonero:<ul style="list-style-type: none">- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;- il contributo ai fondi di solidarietà;- il contributo al Fondo per l'erogazione del TFR



	<p>Il massimale è proporzionalmente ridotto in caso di: -assunzione a tempo parziale; -assunzione/cessazione nel corso del mese.</p> <p>Nel rispetto di tale limite, 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 del beneficio.</p> <p><i>La fruizione del beneficio è subordinata all'approvazione da parte della Commissione Europea (attualmente concessa fino al 30/06/2022)</i></p>
<p><u>Cumulo</u></p>	<p>L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</p> <p><u>Non è cumulabile</u></p> <ul style="list-style-type: none">- con esoneri per over 50 disoccupati da oltre 12 mesi,- con decontribuzione SUD, per donne prive di impiego da 24 mesi o da 6 in aree protette- settori economici determinati o svantaggiate.- riduzione contributiva per agricoltura (montani e svantaggiati) ed edilizia e con occupazione dei lavoratori in paesi extraUE. <p>È possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n.92/12 e 178/20, per un rapporto a tempo determinato e poi dell'esonero under 36 per la trasformazione a tempo indeterminato.</p> <p>L'incentivo è cumulabile con</p> <ul style="list-style-type: none">- occupazione <u>SUD per la parte residua fino al 100%</u>,- incentivi per assunzione disabili per la parte residua fino al 100%,- incentivi per assunzione di percettori Naspi- incentivo IO lavoro. <p>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, effettuato nei 9 mesi successivi a tale assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (opera ex tunc). L'eventuale revoca non ha effetti (nel computo del periodo residuo) nei confronti degli altri datori privati che assumono il lavoratore.</p> <p>Possibili due assunzioni part-time a tempo indeterminato con esonero, purché contemporanee (la data di decorrenza dei due rapporti deve essere la stessa)</p> <p>Possibile trasmissione dell'esonero per cessione di contratto (art.1406 c.c.) o per trasferimento d'azienda (art.2112cc) per il periodo residuo non goduto</p> <p>Le esenzioni per le assunzioni di giovani nel biennio 2021 – 2022 sono aggiuntive rispetto a quelle della legge n.205/17.</p>
<p><u>Indicazioni Operative</u></p>	<p>L'INPS ha realizzato una utility consultabile telematicamente dai datori di lavoro e dai loro intermediari previdenziali accedendo con le proprie credenziali al sottoindicato Link:</p> <p>https://servizi2.inps.it/servizi/ENTRATEINTCPS/CPS/RAP_INDETERMINATO</p>



	Il dato ha valore informativo e non certificatorio, in caso di recupero dello sgravio, se l'informazione era basata su documento Inps, non saranno applicate sanzioni, ma solo interessi legali.
<u>Fonte Normativa</u>	<u>Legge di Bilancio 2021 n.178/20, Legge di bilancio 2018 n.205/17 Art. 1 commi da 100 a 107, Circ Inps n.56/21, art.1, c.297, L.197/2022.</u>
<u>De Minimis</u>	<i>In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è suscumbibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).</i>



AUTOCERTIFICAZIONE

(Ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, 445)

Il sottoscritto _____, nato a _____, il _____, residente in _____, n.c.f. _____,

consapevole delle sanzioni penali connesse con le false dichiarazioni, di cui agli artt. 75 e 76 del D.P.R. 445/2000,

dichiara

- di essere stato assunto in precedenza presso il datore di lavoro _____ con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il quale lo stesso ha fruito dell'esonero di cui alla legge n.205/17 dal _____ al _____.

-di essere stato assunto in precedenza presso il datore di lavoro _____ con un contratto di apprendistato per il quale lo stesso ha fruito dell'esonero di cui alla legge n.205/17 dal _____ al _____.

|| di non essere mai stato occupato con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato prima dell'assunzione/trasformazione del contratto presso il datore di lavoro

Letto, confermato e sottoscritto in data _____

FIRMA



TABELLA – 14 **ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI UNDER 30**
ETA' COMPRESA TRA 16 E 29 ANNI E 364 GIORNI
ASSUNZIONI-TRASFORMAZIONI-STABILIZZAZIONE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL 01 GENNAIO 2018
ESONERO STRUTTURALE LEGGE DI BILANCIO 2018 (CIRCOLARE INPS 40/2018)

<p><u>Condizioni per il diritto all'esonero contributivo</u></p>	<p>L'incentivo è subordinato:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:▪ all'adempimento degli obblighi contributivi;▪ all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;▪ al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, 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;▪ all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.
<p><u>Datori di Lavoro</u></p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.</p> <p>In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'INPS in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. circolari n.17/2015; n. 178/2015; n. 56/2016, n.90/2016 e 109/2017), <u>hanno inoltre diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. gli enti pubblici economici;2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;3. gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;6. i consorzi di bonifica;7. i consorzi industriali;8. gli enti morali;9. gli enti ecclesiastici <p>Può fruire dell'esonero il datore che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del dlgs. N. 81/15, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, <i>entro i successivi 12 mesi</i>, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi.</p> <p>ESCLUSI:</p> <p>L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.</p> <p>Circolare INPS n. 40/2018</p>
<p><u>Destinatari</u></p>	<p>Dal 01/01/2021 giovani di età compresa tra 16 e 29 anni e 364 giorni.</p> <p>I lavoratori da assumere non devono aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'arco della propria vita lavorativa. Escluse le trasformazioni e i periodi di apprendistato svolti con qualunque datore di lavoro</p> <p>I lavoratori possono aver avuto in precedenza contratti di lavoro:</p>



	<ul style="list-style-type: none">✓ determinato✓ intermittente✓ collaborazione occasionale✓ domestico✓ apprendistato <p>APPRENDISTATO:</p> <p>Nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di 3.000 euro, per un periodo massimo di 12 mesi. (Circolare INPS 40/2018)</p>
<p><u>Contratti di lavoro</u></p>	<ul style="list-style-type: none">❖ Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti a tempo pieno o part time.❖ Prosecuzione (dopo il 31.12.17) di un apprendistato in rapporto a tempo indeterminato pieno o part time, se il lavoratore non ha compiuto 30 anni e/o 35 anni (2018) alla data della prosecuzione ed è applicabile dopo la scadenza del beneficio contributivo già previsto per l'anno successivo❖ Conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato pieno o part time, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della trasformazione❖ Socio di cooperativa con lavoro subordinato di lavoratore (con requisiti) già titolare di un precedente contratto con esonero, per il periodo residuo❖ Si possono effettuare eventuali due assunzioni part-time a tempo indeterminato con esonero, purché siano simultanee. <p>SONO ESCLUSI:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Rapporto di lavoro occasionale, dirigenti, domestico, apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione e ricerca, intermittente.
<p><u>Incentivo</u></p>	<p>Esonero 50% dei contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps (esclusi premi Inail) per 3 anni (36 mesi) per un importo massimo di € 3.000 annui. e 250 mensili (non compensabile nei mesi successivi)</p> <p>L'importo dell'esonero è proporzionalmente ridotto in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none">-assunzione a tempo parziale;-assunzione/cessazione nel corso del mese <p>Il periodo di utilizzazione dell'agevolazione contributiva può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (circolare Inps n. 84/99), permettendo la posticipazione temporale del periodo di utilizzo del beneficio.</p>



SOGLIE MASSIME DELL'INCENTIVO

Annuale

3.000 €

L'incentivo non può essere superiore alla **misura massima** di € 3.000 **su base annua**

Mensile

250 €

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni **mese** di rapporto è, pertanto, riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 250 (€ 3.000/12)

Giornaliera

8,06 €

La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni **giorno** è di € 8,06 (€ 250/31 gg.)

50%

L'incentivo introdotto è pari all'**esonero dal versamento del 50%** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro.

36 mesi

La **durata** dell'esonero contributivo è massimo 36 mesi.

Fonte Normativa

[Legge di bilancio 2018 n.205/17 Art. 1 commi da 100 a 107](#)
[Circolare Inps n. 40/18 Legge di bilancio 2021 n. 178/2000 Circ. INPS n. 57/20](#)



	<p><u>L'incentivo è cumulabile con:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ occupazione NEET▪ occupazione SUD per la parte residua fino al 100% per le misure▪ assunzione disabili per la parte residua fino al 100%,▪ assunzione di percettori Naspi. <p><u>L'incentivo non è cumulabile con:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ esoneri per over 50 disoccupati da oltre 12 mesi,▪ donne prive di impiego da 24 mesi▪ donne prive di impiego da 6 in aree protette▪ donne prive di impiego da 6 mesi in settori economici determinati <p><i>L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</i></p>
<p><u>Indicazioni Operative</u></p> <p><u>INPS</u></p>	<p><i>Non è previsto il rilascio di alcuna autorizzazione INPS per accedere alle agevolazioni 2018.</i></p> <ul style="list-style-type: none">–Codice L472 conguaglio esonero–Codice L473 arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero–Codice L474 conguaglio esonero conferma post apprendistato–Codice L475 arretrati gennaio/febbraio 2018 esonero conferma post apprendistato. <p><i>L'INPS ha realizzato una utility consultabile telematicamente dai datori di lavoro e dai loro intermediari previdenziali accedendo con le proprie credenziali al sottoindicato Link:</i></p> <p>https://servizi2.inps.it/servizi/ENTRATEINTCPS/CPS/RAP_INDETERMINATO</p> <p><i>I dati forniti dall'applicativo, però, non hanno valore certificativo.</i></p> <p><i>L'INPS, nella circolare n. 40 del 2018, consiglia alle imprese e ai professionisti di acquisire la dichiarazione del lavoratore.</i></p> <p><i>In caso di recupero dello sgravio, se l'informazione era basata su documento Inps, non saranno applicate sanzioni, ma solo interessi legali.</i></p>



Fac-simile di dichiarazione lavoratore:

AUTOCERTIFICAZIONE

(Ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, 445)

Il sottoscritto _____, nato a _____, il _____, residente in
_____ Via _____ n. _____,
codice fiscale _____,
consapevole delle sanzioni penali connesse con le false dichiarazioni, di cui agli artt. 75 e 76 del
D.P.R. 445/2000,

dichiara

o di essere stato assunto in precedenza presso il datore di lavoro con un contratto di lavoro
subordinato a tempo indeterminato per il quale lo stesso ha fruito dell'esonero di cui alla legge n.
205/17 dal _____ al _____

o di essere stato assunto in precedenza presso il datore di lavoro con un contratto di
apprendistato per il quale lo stesso ha fruito dell'esonero di cui alla legge n.205/17 dal
_____ al _____

o di non essere mai stato occupato con un contratto di lavoro subordinato a tempo
indeterminato prima dell'assunzione/trasformazione del contratto presso il datore di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto in data

_____ lì _____

Firma

De minimis

In relazione alla normativa comunitaria, il beneficio in trattazione, ancorché costituisca una
misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come
intervento non solo strutturale ma anche generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i
datori di lavoro privati che operano in ogni settore
economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio
nazionale. Per le sue caratteristiche la norma non risulta, conseguentemente, idonea a
determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del
territorio nazionale. Pertanto, la disciplina del predetto esonero non è sussumibile tra quelle
disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti
concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).



**TABELLA 15 – ESONERO CONTRIBUTIVO
ASSUNZIONI BENEFICIARI REDDDITO DI CITTADINANZA DAL 1^ GENNAIO 2019**

<u>Condizioni per il diritto allo sgravio contributivo</u>	Soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza
<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati che comunicano alla piattaforma digitale <i>dedicata al reddito di cittadinanza presso l'ANPAL</i> la disponibilità dei posti vacanti. Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.
<u>Tipologia contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ contratto a tempo <i>indeterminato a tempo pieno</i>➤ con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, diritto dovere e alta formazione, a tempo pieno <p>Esclusi: contratto di lavoro domestico, dirigenti, occasionale, intermittente.</p> <p>Le agevolazioni si applicano a condizione che il datore di lavoro realizzi un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti nel rispetto dei criteri fissati dall'art.31, c. 1, lettera f), del Dlgs n. 150/15, riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato. Il diritto alle predette agevolazioni è subordinato al rispetto degli ulteriori principi generali di cui all'art. 31 del Dlgs n. 150/15.</p>
<u>INCENTIVO</u>	esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali) con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso
	<ul style="list-style-type: none">➤ massimo 780 euro mensili➤ minimo 5 mensilità. <p>Per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese, ricalcolare dividendo per 31.</p> <p>L'Inps spiega: “Allo scopo di conoscere con esattezza l’ammontare e la durata del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all’Istituto domanda di ammissione all’agevolazione tramite modulo on line nel Portale Agevolazioni (ex DiResCo)” al seguente percorso: Home◇Processi◇Prestazioni e Servizi◇ Portale delle Agevolazioni. https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?iMenu=110&lastmenu=50015&idFunzione=361</p> <p>Fonti INPS: La fruizione del beneficio per il datore di lavoro e per l’ente di formazione accreditato avviene mediante conguaglio o compensazione nelle denunce contributive (flusso Uniemens o DMAG). In particolare, i datori di lavoro autorizzati che intendono fruire dell’incentivo, a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2019, esporranno il beneficio spettante valorizzando all’interno di</p>



	<p><DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ nell'elemento <TipoIncentivo>, dovrà essere inserito il valore "RDCP", avente il significato di "Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019";➤ nell'elemento <CodEnteFinanziatore>, dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);➤ nell'elemento <ImportoCorrIncentivo>, dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente. <p>Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi di competenza da aprile 2019 a ottobre 2019, le aziende dovranno avvalersi della procedura di regolarizzazione.</p>
Fonte Normativa	<p>DL n.4/19 art. 8 Conv in legge n.26/19 - Circ. Inps n.104/19 - Circ. Inl n.8/19 Messaggio n. 4099 dell'8 novembre 2019</p>

IN ALTERNATIVA

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER L'ANNO 2023 – ([Art. 1, co. 294-296, L. 197/2022](#))

Tutti i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti beneficiari di RDC (o trasformano a termine in contratti a tempo indeterminato) dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2023 hanno diritto ad un esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL) per una durata massima di dodici mesi.

E' previsto un limite massimo annuo di € 8.000,00 riparametrato e applicato su base mensile.

N.B.

In attesa dell'autorizzazione della Commissione Europea.

Dal 1° Gennaio 2024 la disciplina del RDC verrà definitivamente abrogata



TABELLA 16 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati.
<u>Destinatari</u>	Soggetti di età compresa tra 18 e 29 e 364 giorni. Anni 17 se in possesso di una qualifica professionale
<u>Tipologia contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ contratto a tempo indeterminato anche part-time (consultare CCNL)➤ durata minima 6 mesi
<u>INCENTIVO</u>	<p><u>Incentivi normativi</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Recesso libero: al termine del periodo di formazione le parti possono recedere dal contratto con il solo rispetto del periodo di preavviso;➤ Computo: gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ad esempio, ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999). <p><u>Incentivi economici</u></p> <p>Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.</p> <p><u>Incentivi fiscali</u></p> <p>L'intero costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dalla base imponibile IRAP.</p> <p><u>Incentivi contributivi</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Aziende fino a 9 dipendenti: aliquota contributiva a carico del datore di lavoro 3,11% per il 1° anno di contratto, 4,61% per il 2° anno di contratto, 11,61% dal 3° anno (art. 1 comma 773 legge n.296/06).➤ Aziende con più di 9 dipendenti: aliquota contributiva a carico del datore di lavoro 11,61%
<u>Fonte Normativa</u>	Art. 22, comma 1 L. 183/2011, D. Lgs. n.81/15, Circ. Inps n.22/07, Circ. Inps n.108/18



TABELLA 17 – APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO QUALIFICA O DIPLOMA PROFESSIONALE, DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE	
<u>Datori di Lavoro</u>	Tutti i datori di lavoro privati.
<u>Destinatari</u>	Soggetti di età compresa tra 15 e 25 e 364 giorni.
<u>Tipologia contratto</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ contratto a tempo indeterminato➤ durata minima 6 mesi➤ durata massima 3 anno o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale
<u>INCENTIVO</u>	<p><u>Incentivi contributivi</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%; resta lo sgravio totale per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti;➤ esenzione versamento 1,31 (finanziamento Naspi) e 0,30% (fondi interprof. per formazione continua)➤ <u>Non trova applicazione il contributo di licenziamento</u> <p><u>Incentivi retributivi</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Per le ore di formazione svolte all'esterno dell'azienda non sussiste obbligo retributivo; per quelle all'interno la retribuzione è pari al 10% di quella normalmente prevista. <p>2020</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Datori di lavoro che occupano 9 o meno addetti: sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, c. 773, quinto periodo, della legge n. 296/06, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. <p>2021</p> <ul style="list-style-type: none">➤ La validità dello sgravio è stata estesa anche alle assunzioni effettuate nel corso del 2021 <p>2022</p> <ul style="list-style-type: none">➤ La validità dello sgravio è stata estesa anche alle assunzioni effettuate nel corso del 2022 per datori che occupino fino a 9 addetti. Azzeramento aliquota a carico datore per 36 mesi (dal 37^ 10%). Aliquota a carico lavoratore 5,84%.
<u>Fonte Normativa</u>	<u>Art. 22, comma 1 L. 183/2011, D. Lqs. n.81/15, D.Lqs. n.150/15, Legge 232/16 art.1 comma 240, Art 1, comma 290, legge n.145/18, Legge di bilancio 2020 n.160/19 art.1 comma 8, DL 137/20 L 176/20 art. 15 bis, Circ. Inps n. 22/07, Msg Inps n.2499/17, Circ. Inps n.108/18, Circ. Inps n.87/21, Legge di Bilancio 2022 n. 234/2021, Circ. INPS 70/2022.</u>

