

## Guida Incentivi Assunzioni 2020 Nazionali e Regionali



**Luglio 2020**

Premessa .....	3
<b>INCENTIVI NAZIONALI .....</b>	<b>5</b>
<b>GIOVANI TRA I 15 E I 29 ANNI - ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....</b>	<b>5</b>
<b>INCENTIVO "IO LAVORO" .....</b>	<b>8</b>
<b>INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE: GIOVANI UNDER 35 .....</b>	<b>11</b>
<b>GIOVANI CHE ABBIANO SVOLTO ATTIVITÀ DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO O PERIODI DI APPRENDISTATO (PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE O DI ALTA FORMAZIONE).....</b>	<b>16</b>
<b>GIOVANI LAUREATI E DOTTORATI ECCELLENTI "BONUS GIOVANI "ECCELLENZE" .....</b>	<b>17</b>
<b>GIOVANI AGRICOLTORI .....</b>	<b>18</b>
<b>INCENTIVO "OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD" "BONUS SUD" .....</b>	<b>20</b>
<b>ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA .....</b>	<b>21</b>
<b>ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA, NASPI E DIS-COLL CONTRATTI A TERMINE IN AGRICOLTURA_COVID-19 .....</b>	<b>24</b>
<b>ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA CON L'INTERVENTO DEGLI ENTI DI FORMAZIONE "PATTO DI FORMAZIONE" .....</b>	<b>26</b>
<b>PERCETTORI DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI).....</b>	<b>28</b>
<b>ANTICIPAZIONE DELLA NASPI AL SOCIO DI COOPERATIVA .....</b>	<b>29</b>
<b>LAVORATORI PERCETTORI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS).....</b>	<b>30</b>
<b>ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER I TITOLARI DI CIGS – "BONUS RICOLLOCAZIONE" .....</b>	<b>31</b>
<b>LAVORATORI PERCETTORI DI INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE - Contratto di Apprendistato Professionalizzante senza limiti di età .....</b>	<b>33</b>
<b>SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI/LAVORATORI IN CONGEDO .....</b>	<b>34</b>
<b>LAVORATORI OVER 50.....</b>	<b>35</b>
<b>DONNE.....</b>	<b>36</b>
<b>SPORT FEMMINILE – ESONERO CONTRIBUTIVO PER I CONTRATTI DI LAVORO SPORTIVO .....</b>	<b>37</b>
<b>DISABILI.....</b>	<b>38</b>
<b>PERSONE SVANTAGGIATE DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (INVALIDI FISICI, PSICHICI E SENSORIALI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI, ANCHE GIUDIZIARI, SOGGETTI IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO, TOSSICODIPENDENTI, ALCOLISTI, MINORI IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARI).....</b>	<b>41</b>
<b>DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI GIUDIZIARI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO .....</b>	<b>42</b>
<b>INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE .....</b>	<b>44</b>
<b>INCENTIVI REGIONALI .....</b>	<b>46</b>
<b>"DE MINIMIS" .....</b>	<b>47</b>

## Premessa

**Le agevolazioni economiche, normative e fiscali** sono previste nel nostro sistema giuridico per incentivare nuove assunzioni. Sono previsti, infatti, alleggerimenti del costo del lavoro per **specifiche categorie di lavoratori e tipologie contrattuali**, iniziative che supportano economicamente l'ingresso, il reinserimento e la stabilizzazione nel mondo del lavoro attraverso la riduzione o l'azzeramento degli oneri contributivi utili a calmierare il costo del lavoro.

Si tratta, per lo più, di agevolazioni per l'assunzione di giovani, apprendisti, donne, soggetti inoccupati o disoccupati, over 50, beneficiari del reddito di cittadinanza, detenuti o internati, lavoratori/lavoratrici in congedo con rapporti di lavoro subordinato principalmente a tempo indeterminato. Alcuni di essi sono strutturali, mentre altri sono "a tempo".

Al fine di garantire una sistematica applicazione degli incentivi stessi, la [Legge 92/2012](#) ha introdotto i **principi generali** che si devono necessariamente rispettare per poter beneficiare delle agevolazioni alle assunzioni. Tali principi sono stati confermati anche nel Jobs Act con il [Decreto Legislativo n.150/2015](#) nell'*articolo 31 "Principi generali di fruizione degli incentivi" del Capo III "Riordino degli incentivi all'occupazione"*, come di seguito indicato.

Non si potrà ad esempio accedere all'incentivo, quando l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche quando il lavoratore avente diritto all'assunzione viene assunto mediante **contratto di somministrazione**; quando 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; se 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; se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; se i lavoratori che sono stati **licenziati**, nei sei mesi precedenti, da **un datore di lavoro** che al momento del licenziamento presenti **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro** che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore; se **l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie** inerenti all'instaurazione e alla 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.

**Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata**, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o in somministrazione di lavoro; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Per accedere ai benefici, in particolare, il datore di lavoro deve essere in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) e deve rispettare tutti gli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicati in azienda: CCNL ed eventuali accordi territoriali e/o aziendali (articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006).

L'impresa deve, inoltre, applicare le condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi e di compatibilità con il mercato interno.

Il documento annovera una raccolta dei principali incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale e regionale. La classificazione è articolata secondo la tipologia di destinatari:

- Giovani
- Incentivi senza limiti di età
- Assunzione beneficiari di Reddito di Cittadinanza
- Percettori di Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)
- Lavoratori in CIGS
- Percettori di indennità di disoccupazione
- Sostituzione di lavoratrici/lavoratori in Congedo
- Over 50
- Donne
- Disabili
- Svantaggiati
- Detenuti, internati, ecc.
- Donne vittime di violenza di genere

Le informazioni principali (*Descrizione della misura, Tipologia ed entità dell'incentivo, Datori di lavoro beneficiari, Destinatari, Tipologia di contratto richiesto, Natura dell'aiuto e cumulabilità, tempistica e scadenze, Ente gestore, Normativa e modulistica*) sono contenute nelle tabelle riepilogative.

## INCENTIVI NAZIONALI

### GIOVANI TRA I 15 E I 29 ANNI - ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Descrizione	
	<p>Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista (lavoro e formazione) di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Sono previsti una serie di <b>incentivi</b> per le tre tipologie di <b>apprendistato</b> disciplinate dal D.Lgs 81/2015 e la Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) ha, inoltre, previsto uno specifico bonus per i contratti di apprendistato stipulati dalle piccole e medie imprese, parte del pacchetto di incentivi volti a stimolare le nuove assunzioni. I giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato.</p> <p><b>Apprendistato di Primo Livello</b> <b>I giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni</b>, possono essere assunti con contratto di <b>apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ha una durata non superiore a 3 anni (4 anni in caso di diploma professionale quadriennale).</li></ul> <p><b>Apprendistato di Secondo Livello</b> <b>I giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</b>, possono essere assunti con <b>contratto di apprendistato professionalizzante</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ha una durata non superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dal contratto collettivo).</li></ul> <p><b>Apprendistato di Terzo Livello:</b> <b>I giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni)</b>, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, possono essere assunti con <b>contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca</b> la cui durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome.</p> <p>Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ha la possibilità di lavorare e contemporaneamente conseguire un titolo d'istruzione terziaria, universitaria e post-universitaria, svolgere attività di ricerca o anche assolvere al periodo di praticantato previsto per l'accesso alle professioni ordinistiche.</p> <p>Le finalità del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sono quindi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Il conseguimento di un <b>titolo di studio di istruzione terziaria, universitario e post-universitario</b> tra cui:<ul style="list-style-type: none"><li>- Diploma di istruzione tecnica superiore (diploma ITS)</li><li>- Titoli di studio di alta formazione artistica, musicale e coreutica</li><li>- Laurea triennale e magistrale</li><li>- Laurea magistrale a ciclo unico</li><li>- Master di I e II livello</li><li>- Dottorato di ricerca</li></ul></li><li>o Lo <b>sviluppo di una ricerca</b>, concordata tra Istituzione formativa ed Impresa, che sia in linea con il percorso di studi e con le tematiche di interesse del datore di lavoro.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>L'assolvimento del periodo di praticantato</b> previsto per l'accesso alle professioni ordinistiche.</li> </ul> <p>Possono assumere <b>datori di lavoro privati di tutti i settori economico produttivi</b>. La <b>fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca</b> (il periodo cioè necessario al conseguimento del titolo di studio o al raggiungimento degli obiettivi della ricerca) <b>non può avere una durata inferiore a 6 mesi</b>. La <b>durata massima</b> per il contratto di alta formazione <b>non può essere superiore alla durata del percorso ordinamentale</b> (ad esempio due anni per un apprendistato per un Master biennale o tre anni per il conseguimento della Laurea) e in linea con il tempo necessario al conseguimento del titolo di studio (ad esempio un anno per il conseguimento del Master biennale se il contratto viene attivato il secondo anno del percorso). Per l'<b>apprendistato di ricerca la durata massima è di 3 anni</b>, fatta salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un massimo di un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca. Per l'<b>apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche la durata massima è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato</b> di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato. Se al termine della fase formativa le parti non recedono (senza bisogno di giusta causa o giustificato motivo), il contratto di apprendistato prosegue come contratto a tempo indeterminato.</p> <p>La Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) e la Circolare INPS n. 108 del 14 novembre 2018, sia pure con alcune precisazioni e vincoli, presentano la possibilità di assunzioni in <b>apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione</b>, finalizzato a favorire il reingresso dei soggetti espulsi dai processi produttivi.</p> <p>L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.</p> <p>* La Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 7 con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34, decreto "Rilancio" ha stabilito che il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 "<b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</b>" e 45 "<b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b>" del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, <b>è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19</b>.</p>
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p>Per tutte le tipologie di contratto di apprendistato è prevista la possibilità di dedurre le <b>spese e i contributi</b> dalla base imponibile Irap, l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal calcolo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi e la possibilità di assumere ad un costo inferiore rispetto a quanto previsto per le altre tipologie contrattuali.</p> <p>Si consideri, inoltre, che sul contratto di apprendistato grava un'aliquota contributiva agevolata, sia per l'azienda che per il dipendente.</p>

**Incentivo contributivo:**

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:**

- **I datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti**, per le assunzioni dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 fruiscono dello sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto. Laddove il contratto di apprendistato preveda una durata più lunga, per gli anni di contratto di apprendistato successivi, resta fissata dal 10%. Rimane ferma la trattenuta a carico del lavoratore (5,84%).
- **I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9**, ferma restando la contribuzione a carico del giovane pari al 5,84%, sono tenuti a pagare, fino al 2020, una contribuzione che nel primo anno è pari all'1,5%, nel secondo anno al 3%, e del 5% nel terzo (art. 1, comma 110 lettera d della legge n. 205/2017 che ha prorogato quanto previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015).

**Apprendistato professionalizzante**

Per il contratto di apprendistato professionalizzante è applicabile anche nel 2020, in quanto norma a regime, la previsione del comma 106 della legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017) in base al quale, in caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, al termine del periodo di ulteriore agevolazione contributiva di cui all'articolo 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro può fruire per 12 mesi dello sgravio del 50% dei contributi dovuti, entro il tetto di 3.000 euro, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di inizio della prosecuzione.

Lo sgravio decorre pertanto dal primo mese successivo a quello di scadenza degli sgravi contributivi previsti per il primo anno di prosecuzione del rapporto dopo il periodo di apprendistato dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e non si applicano i criteri e le esclusioni di cui ai commi 103, 104, 105 dell'articolo 1 della legge n. 205/2019. Vale a dire che l'agevolazione non è trasferibile ad un successivo datore di lavoro e non operano le limitazioni previste in caso di licenziamenti nei sei mesi precedenti l'assunzione, individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

**Incentivo economico:**

- L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.
- I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00.
- Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

**Incentivo normativo:**

- Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.
- Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato.

**Incentivo fiscale:**

	- Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;</li> <li>- I giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante;</li> <li>- I giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto di apprendistato
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	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.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Apprendistato per la qualifica: i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, per le assunzioni dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020. Le altre forme di incentivo non sono previste scadenze.
<b>Ente gestore</b>	INPS
<b>Normativa e modulistica</b>	Ministero del Lavoro Circolare n. 5/2008; D.Lgs n. 13/2013; D.Lgs. n. 81/2015; DM 12 ottobre 2015; D.Lgs n. 148/2015; D.lgs. n. 150/2015; Regione Abruzzo DGR 867 2016; Nota MLPS n. 14994/2016; D.Lgs. n. 185/2016; Legge n.205/2017 e Legge n.148/2018 (Proroghe per sistema duale); Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018); Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020); Decreto Legge n. 34/2020, decreto "Rilancio"; Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 7 con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34, decreto "Rilancio". Circolare INPS N. 51/2008; Circolare INPS 22/2007; Messaggio INPS n. 2499/2017; Circolare INPS n.108 del 14 novembre 2018; Circolare INPS n. 109 del 26 luglio 2019.

## INCENTIVO "IO LAVORO"

<b>Descrizione</b>	Il <b>decreto ANPAL n. 44 del 6 febbraio 2020</b> introduce l'incentivo denominato "Incentivolavoro" ( <b>IO Lavoro</b> ), rivolto ai datori di lavoro privati, che assumono, nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2020, persone disoccupate.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><b>L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro</b>, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, <b>per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua</b>, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.</p> <p>L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2022.</p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	L'incentivo è riconosciuto ai <b>datori di lavoro privati che assumano, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, persone disoccupate</b> ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2015, dell'art. 4, comma 15-quater del Decreto



	<p>Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (convertito 6 con modificazione della legge n. 26/2019)</p>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p><b>Persone disoccupate</b> ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2015, dell'art. 4, comma 15-quater del Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (convertito 6 con modificazione della legge n. 26/2019), in possesso delle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 24 anni;</li> <li>b) lavoratori con 25 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017.</li> <li>c) <b>disoccupati, non hanno avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro;</b></li> <li>d) con sede di lavoro ubicata nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), nelle Regioni "più sviluppate" (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia Autonoma di Trento, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore.</li> </ul>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<p><b>L'incentivo è riconosciuto</b> esclusivamente per le seguenti tipologie contrattuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;</li> <li>b) contratto di apprendistato professionalizzante.</li> </ul> <p>L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale o di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato.</p> <p>Rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato.</p> <p><b>L'incentivo è escluso</b> in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.</p>
<p><b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p><b>Le procedure operative di attuazione della misura saranno illustrate in apposita circolare emanata dall'INPS.</b> Il beneficio è autorizzato secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare. Per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare, l'INPS autorizza il beneficio secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al fine di fruire del beneficio i datori di lavoro interessati devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS esclusivamente attraverso l'apposito modulo telematico, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare, con le modalità definite dall'INPS ed illustrate in apposita circolare che sarà emanata dall'Istituto.</li> <li>2. L'INPS effettua le seguenti operazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto;</li> <li>b) verifica, mediante apposito modulo telematico, i requisiti di ammissione all'incentivo;</li> <li>c) accerta la disponibilità residua delle risorse;</li> <li>d) comunica, in caso di esito positivo delle precedenti verifiche, l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.</li> </ul> </li> </ol>

	<p>3. A pena di decadenza, entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve, ove non abbia già provveduto, effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore.</p> <p>4. A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio sulle denunce contributive.</p> <p>L'incentivo spetta laddove la sede di lavoro, per la quale viene effettuata l'assunzione, sia ubicata nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), nelle Regioni "più sviluppate" (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia Autonoma di Trento, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore.</p> <p>La gestione della misura da parte dell'INPS avverrà nei limiti delle risorse stanziare secondo le modalità di seguito indicate:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>234.000.000,00 euro a valere sull'Asse 1, priorità di investimento 8.i, categoria di regioni "meno sviluppate" del Programma operativo nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (SPAO);</li> <li>12.400.000,00 euro a valere sull'Asse 1, priorità di investimento 8.i, categoria di regioni "più sviluppate" del Programma operativo nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (SPAO);</li> <li>83.000.000,00 euro a valere sull'Asse 1, priorità di investimento 8.i, del Programma Operativo Complementare "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" 2014 – 2020 (POC SPAO) categoria di regioni "meno sviluppate" e "in transizione".</li> </ol>
<p><b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b></p>	<p>I disoccupati non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.</p>
<p><b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b></p>	<p><b>Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato</b></p> <p>1. L'incentivo di cui al presente decreto è fruito alternativamente, nel rispetto delle seguenti regole:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis";</li> <li>oltre i limiti previsti, alle condizioni previste dall'articolo 7 del suddetto Regolamento (UE) n. 1407/2013.</li> </ol> <p>2. Nei casi di cui al comma 1, lettera a) del presente articolo, in caso di accertato superamento dei limiti stabiliti dalla normativa europea in materia di aiuti di stato in regime "de minimis", l'INPS provvede alla revoca dell'incentivo, con applicazione delle sanzioni civili di legge.</p> <p><b>Cumulabilità con altri incentivi</b></p> <p>L'incentivo è cumulabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>con l'incentivo previsto per chi assume percettori di <b>reddito di cittadinanza</b>, art. 8 del Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazione dalla legge n. 26/2019;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- con l'incentivo strutturale all'<b>Occupazione giovanile stabile Under 35</b>, previsto dall'art. 1 bis del Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n.96, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua;</li> <li>- con <b>altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni</b>, nei limiti massimi di intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia di aiuti di stato.</li> </ul>
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p><b>L'incentivo è in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020.</b></p> <p>L'incentivo <b>deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2022.</b></p>
<b>Normativa e modulistica</b>	<p>ANPAL Decreto Direttoriale Incentivo iolavoro n.44 del 6 febbraio 2020 D.Lgs n. 150/2015; Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (convertito con modificazione della legge n. 26/2019); Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017; Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n.96</p>

## INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE: GIOVANI UNDER 35

<b>Descrizione</b>	<p>Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, comma 10, legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha stabilito, per le <b>assunzioni di giovani fino a 35 anni di età</b> (il limite anagrafico del giovane, da tenere in considerazione per le assunzioni effettuate nelle annualità 2018, 2019 e 2020), con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, <b>l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali</b> a carico del datore di lavoro.</p> <p>La riduzione è valida per un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione dello stesso lavoratore.</p> <p>L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato intervengano entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardino giovani che, abbiano 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, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.</p> <p>Con la circolare INPS 28 aprile 2020, n. 57, l'Istituto fornisce le informazioni sui datori di lavoro che possono beneficiare dell'esonero contributivo, sui requisiti necessari, sui rapporti di lavoro incentivati, sulla compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione e tutte le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali.</p>
--------------------	--

	<p>L'agevolazione può essere richiesta qualora si assuma, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (no con contratto di apprendistato). L'esonero contributivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</p> <p>L'incentivo vige anche in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato del contratto (in questo caso il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione del rapporto di lavoro).</p> <p>Inoltre, l'agevolazione riguarda le assunzioni di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.</p>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p>L'incentivo previsto dalla legge n. 205/2017 ha natura strutturale per i giovani fino ai 29 anni e 364 giorni, mentre è, ora, limitata al 31 dicembre 2020 per coloro che, superata tale soglia, hanno una età inferiore ai 35 anni.</p> <p>L'esonero contributivo in trattazione, sotto il profilo soggettivo, è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di trentasei mesi e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.</p> <p>Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.</p>
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p>Dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020 viene riconosciuto (per gli "under 35" per i contratti di assunzione a tempo indeterminato che avranno inizio entro il 31 dicembre 2020), per un massimo di 36 mesi.</p> <p>L'esonero riguarda il 50 % dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, e non può comunque essere superiore alla misura massima di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. 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 euro (€ 3.000/12).</p> <p>Il concetto di riparametrazione ed applicazione su base mensile è stato ben chiarito al punto 8 della Circolare INPS n. 40/2018. Per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.</p>

	<p><b>Soglie massime dell'incentivo</b></p> <p>Annuale <b>3.000 €</b> L'incentivo non può essere superiore alla misura massima di € 3.000 su base annua</p> <p>Mensile <b>250 €</b> 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)</p> <p>Giornaliera <b>8,06 €</b> La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni giorno è di € 8,06 (€ 250/31 gg.)</p>	<p><b>Oggetto dell'incentivo</b></p> <p><b>50%</b> L'incentivo introdotto è pari all'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.</p> <p><b>Durata</b></p> <p><b>36 mesi</b> La durata dell'esonero contributivo è massimo 36 mesi.</p>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<p>Nella definizione del tetto massimo di agevolazione contributiva annua pari al 50% dei contributi dovuti per un importo massimo fissato a 3.000 euro non rientrano (e quindi sono dovuti):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. i premi e contributi INAIL, in quanto è la stessa norma (comma 100) a prevederlo;</li> <li>2. i contributi, se dovuti, al Fondo per l'erogazione del TFR previsto dall'art. 2120 c. c., come da comma 755 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, per effetto della esclusione dalla applicazione dei benefici, stabilita dal successivo comma 756;</li> <li>3. il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali o di solidarietà previsti dagli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano come previsto dall'art. 40 dello stesso decreto legislativo;</li> <li>4. lo 0,30% previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 per i datori che aderiscono ai fondi interprofessionali istituiti ex art. 118 della legge n. 388/2000;</li> <li>5. il contributo di solidarietà per la previdenza complementare ed i fondi di assistenza sanitaria ex Legge n. 166/1991;</li> <li>6. il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e quello per gli sportivi professionisti previsti dal D.Lgs n. 166/1997.</li> </ol> <p>Il periodo di godimento dell'agevolazione <b>può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità</b> (cfr. la circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.</p> <p>Come già indicato nella circolare n. 40/2018, <b>l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati</b>, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.</p> <p>In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 56/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e la già citata circolare n. 40/2018), hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. gli enti pubblici economici;</li> <li>2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;</li> <li>3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;</li> <li>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;</li> </ol>	

	<p>5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;</p> <p>6. i consorzi di bonifica;</p> <p>7. i consorzi industriali;</p> <p>8. gli enti morali;</p> <p>9. gli enti ecclesiastici.</p> <p><b>L'esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione</b>, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.</p>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<p><b>Contratto a tempo indeterminato anche a regime part time</b></p> <p>Come già rilevato nella circolare n. 40/2018, l'esonero contributivo in trattazione riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato anche a regime di part time (sia le nuove assunzioni che le trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della Legge n. 205/2017), fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato.</p> <p>L'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.</p> <p>Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</p> <p><b>Sono esclusi</b>, come previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i <b>contratti di apprendistato e i rapporti di lavoro domestico</b>.</p> <p>Analogamente, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di <b>lavoro intermittente o a chiamata</b> di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato, in quanto tale rapporto è strutturalmente concepito con lo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua.</p>
<p><b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p>I datori di lavoro devono inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso.</p> <p>Entro 48 ore dalla trasmissione del modulo telematico, l'INPS, calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica la disponibilità residua della risorsa e informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza.</p> <p>Il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario dall'accoglimento della prenotazione, deve comunicare, <u>a pena di decadenza</u>, l'avvenuta stipula del contratto di assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.</p> <p>L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio dei contributi.</p> <p>Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, si ricorda che l'INPS ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro ed i</p>

	<p>loro intermediari previdenziali, nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (sistema delle C.O.), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Con specifico riferimento alle modalità di implementazione e consultazione della suddetta utility, si rinvia a quanto illustrato nella Circolare INPS n. 40/2018 nonché nel Messaggio INPS n. 1784/2019.</p>
<p><b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b></p>	<p><b>È cumulabile con gli incentivi di natura economica.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 68/1999 che riguarda i portatori con handicap fisico o psico-intellettuale notevolmente accentuato i cui chiarimenti amministrativi sono stati forniti con la circolare INPS n. 99/2016 (si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della Legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale);</li> <li>- Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di beneficiari del trattamento NASPI (art. 10-bis della legge n. 92/2012) pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la parte residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla Legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis", spiegata, più volte, dall'INPS in varie circolari tra cui, la n. 128 del 2012 e le n. 40 e n. 41 del 2017;</li> <li>- Incentivo "Occupazione NEET" di cui ai Decreti direttoriali ANPAL n. 3 e n. 581 del 2018 e applicabile alle assunzioni effettuate nel corso delle annualità 2018 e 2019;</li> <li>- "Incentivo Lavoro (IO Lavoro)" di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 52, emanato in data 11 febbraio 2020, ma non ancora, nel concreto, operativo in quanto manca la circolare applicativa, la cui disciplina di dettaglio e le relative istruzioni operative saranno oggetto di successiva apposita circolare;</li> <li>- Incentivo "Occupazione Sviluppo Sud", per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2019, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.</li> </ul> <p><b>L'incentivo non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo</b>, come la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia o per lavoratori italiani operanti nei Paesi extra comunitari.</p> <p><b>Non soggiace al limite del "de minimis"</b> (ad esclusione per la cumulabilità per i beneficiari del trattamento NASPI), non essendo considerato un aiuto di Stato ed anche perché permette una decontribuzione consistente per i tre anni successivi all'assunzione.</p>
<p><b>Tempistica e scadenze</b></p>	<p>L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate <b>dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.</b></p>

	A partire dell'annualità 2021, invece, il limite anagrafico per accedere all'esonero in trattazione sarà strutturalmente individuato nei trenta anni di età.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rapporti di apprendistato;</b></li> <li>• <b>Contratti di lavoro domestico;</b></li> <li>• <b>Contratti di lavoro intermittente;</b></li> <li>• <b>Contratti di lavoro occasionale.</b></li> </ul> <p>Spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.</p>
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>Licenziamenti:</p> <p>1. nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata: L'azienda non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.</p> <p>2. nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata: L'azienda non deve non aver proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.</p>
<b>Recupero dei contributi pagati</b>	Il recupero dei contributi "pieni" pagati da chi ha assunto, a partire dal 1 gennaio 2019, lavoratori in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla norma: esso potrà avvenire con una delle denunce che si riferiscono ai mesi di aprile, maggio e giugno 2020, seguendo le regole del flusso Uniemens, come da circolare Inps n. 40/2018.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 68/1999; Circolare INPS n. 99/2016; D.Lgs n. 81/2015; D.Lgs n. 23/2015; Legge 27/12/2017 n. 205, Art.1 commi 100-107 (Legge di bilancio 2018); Circolare Inps n. 40 del 02 marzo 2018; Circolare INPS 102 del 16 luglio 2019; Legge 27 dicembre 2019, n. 160, Messaggio INPS n. 1784/2019; articolo 1, comma 10 (Legge di Bilancio 2020); Circolare INPS 28 aprile 2020, n. 57 (Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti).

## GIOVANI CHE ABBIANO SVOLTO ATTIVITÀ DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO O PERIODI DI APPRENDISTATO (PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE O DI ALTA FORMAZIONE)

<b>Descrizione</b>	La Legge 27/12/2017 n. 205, Art.1 comma 108 (Legge di bilancio 2018), ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro che, entro il 31.12.2018, assume con <b>contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio</b> , giovani che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<u>Incentivo contributivo:</u> Esonero totale dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel <b>limite massimo di € 3.000 annui</b> , per un periodo massimo di 36 mesi.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Datori di lavoro privati.
<b>Destinatari</b>	<b>Entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:</b>



	<p>a) studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:</p> <p>a. delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015;</p> <p>b. del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005;</p> <p>c. del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;</p> <p>d. del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;</p> <p>b) studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica (c.d. di 1° livello) o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello).</p>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio.
<b>Cumulabilità dell'incentivo e casi di esclusione</b>	<p>L'esonero contributivo non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo previste dalla normativa vigente.</p> <p>Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</p> <p>Non spetta in caso di lavoro domestico e agricolo (operai). Non rientra la fattispecie del lavoro intermittente.</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 27/12/2017 n. 205, Art.1 comma 108; Circolare Inps n.40 del 02/03/2018

## GIOVANI LAUREATI E DOTTORATI ECCELLENTI "BONUS GIOVANI "ECCELLENZE"

<b>Descrizione</b>	Parte, nel 2020, il bonus Giovani "Eccellenze", introdotto dall'articolo 1, commi 706 e ss., della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019) e prorogato con il comma 11 dell'art. 1 della Legge n. Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020).
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	L'incentivo che ha durata di 12 mesi, è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 3.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile)
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	L'esonero contributivo si applica a <b>tutti i datori di lavoro privati</b> con esclusione esplicita di quelli domestici (la ragione consiste nella specialità dei rapporti) <b>e di tutti i datori di lavoro che rientrano nell'ampio spettro della Pubblica Amministrazione</b> (individuati, principalmente, nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001)
<b>Destinatari</b>	<p>Possesso di <b>laurea magistrale</b> ottenuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· presso una Università statale o non statale legalmente riconosciuta</li> <li>· tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019</li> <li>· con votazione di 110 e lode</li> <li>· con una media ponderata non inferiore a 108/110</li> <li>· senza essere andati "fuori corso".</li> </ul> <p>Possesso di <b>dottorato di ricerca</b> ottenuto:</p>

	· presso una Università statale o non statale legalmente riconosciuta, tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<b>Assunzione a tempo indeterminato</b> , anche parziale (con la ovvia diminuzione in percentuale del beneficiario).
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Qualora il lavoratore termini il rapporto agevolato prima dei 12 mesi, potrà vedersi riconosciuto, da un altro datore di lavoro, il restante periodo agevolabile indipendentemente dal requisito anagrafico (limite di età).
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale. L'incentivo è fruibile nel rispetto degli aiuti «de minimis».
<b>Tempistica e scadenze</b>	2020
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	Dal 1° gennaio 2020, si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti per l'esonero contributivo under 35 (di cui all'articolo 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017). Non è riconosciuto alle aziende che, nei 12 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione agevolata. Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'agevolazione o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei 24 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.  L'INPS acquisisce, in modalità telematica, dal MIUR le informazioni di cui al comma 707 relative ai titoli di studio e alle votazioni ottenute.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 145/2018 Legge di Bilancio 2019; Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020). L'incentivo non necessita di una circolare applicativa da parte dell'INPS.

## GIOVANI AGRICOLTORI

<b>Descrizione</b>	<p>La Legge di Bilancio 2020, Legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha introdotto uno sgravio totale biennale sulla contribuzione dovuta per chi decide di avviare una attività autonoma nel settore agricolo. L'INPS con la Circolare n. 72 del 9 giugno 2020 ne fornisce le indicazioni normative e le istruzioni operative per il godimento dell'esonero introdotto.</p> <p>L'incentivo è rivolto ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del D.Lgs 29 marzo 2004, n. 99, con età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.</p> <p>L'esonero in questione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.</p>
--------------------	---

<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p>Il beneficio in esame, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e del contributo addizionale di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 3 giugno 1975, n. 160, cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo.</p> <p>Sono esclusi, pertanto, dall'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il contributo di maternità, dovuto, ai sensi degli articoli 66 e seguenti del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per ciascuna unità attiva iscritta alla Gestione agricoli autonomi;</li> <li>- il contributo INAIL, dovuto dai soli coltivatori diretti.</li> </ul> <p>Per ciò che riguarda la misura dell'esonero in questione, al fine del rispetto del limite "de minimis" previsto dalla normativa vigente, si rammenta che il coltivatore diretto può richiedere il beneficio per l'intero nucleo familiare ovvero solo per se stesso come titolare o per se stesso e per alcuni componenti del nucleo, in conformità al parere reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche Europee n. 66 P-4 del 5 gennaio 2018.</p>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<p>Coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali, con età inferiore a 40 anni.</p>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p>L'esonero in oggetto è riconosciuto ai coltivatori diretti (CD) e agli imprenditori agricoli professionali (IAP) che abbiano iniziato una nuova attività imprenditoriale agricola nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 e che non abbiano compiuto 40 anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola.</p>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b> <b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p>Ai fini dell'ammissione al beneficio i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali devono aver presentato tempestivamente la comunicazione di inizio attività autonoma in agricoltura utilizzando il relativo servizio on-line "ComUnica".</p> <p>L'istanza di ammissione all'incentivo deve essere presentata entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività. Le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dall'inizio dell'attività saranno respinte.</p> <p>Si evidenzia che, per le attività iniziate in data 1° gennaio 2020, il termine scade il 29 luglio 2020.</p>
<p><b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b></p>	<p>Per espressa previsione della norma sopra citata, l'esonero in argomento non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è applicabile nei limiti previsti dal regolamento UE n. 1407/2013 e dal regolamento UE n. 1408/2013, modificato dal regolamento UE n. 2019/316, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «<i>de minimis</i>».</p> <p>Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. riduzione ultra 65 anni con riferimento ai soli coadiuvanti o riduzione del premio INAIL) sarà applicata, in sede di tariffazione, l'agevolazione più favorevole al contribuente.</p>
<p><b>Tempistica e scadenze</b></p>	<p>L'istanza di ammissione all'incentivo deve essere presentata entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività. Le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dall'inizio dell'attività saranno respinte.</p> <p>Si evidenzia che, per le attività iniziate in data 1° gennaio 2020, il termine scade il 29 luglio 2020.</p>

<b>Normativa e modulistica</b>	D.Lgs 29 marzo 2004, n. 99; Legge di Bilancio 2020, Legge 27 dicembre 2019, n. 160; INPS Circolare n. 72 del 9 giugno 2020.
--------------------------------	---

## INCENTIVO "OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD" "BONUS SUD"

<b>Descrizione</b>	Il decreto direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) 19 aprile 2019, n. 178 ha previsto l' <b>incentivo "Occupazione sviluppo Sud"</b> . Questo beneficio è destinato a tutti i <b>datori di lavoro privati</b> , anche non imprenditori, che <b>assumano lavoratori disoccupati</b> , con contratto a tempo indeterminato, nelle regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna).
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Il bonus a disposizione è pari all'esonero, per un anno, del 100% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino ad un massimo di 8.060 euro (riparametrato e applicato su base mensile).
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i <b>datori di lavoro privati</b> , anche non imprenditori.
<b>Destinatari</b>	I lavoratori assumibili con il bonus Sud, sono <b>disoccupati</b> (ai sensi dell'art.19 del D.Lgs n. 150/2015) <b>senza alcun limite di età</b> .  <b>Per i lavoratori che hanno un'età superiore ai 34 anni</b> di età (intesi come 34 anni e 364 giorni), per accedere al beneficio, deve risultare che <b>non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi</b> .  Inoltre, il lavoratore, <b>indipendentemente dall'età, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro che lo assume con l'incentivo</b> . Il limite riguarda anche le società controllate o collegate, anche per interposta persona.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Esonero contributivo, in caso di assunzione a tempo indeterminato (anche con rapporto di Apprendistato professionalizzante o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato).
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'incentivo è fruibile indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro, l'importante è che la sede di lavoro sia in una delle Regioni suindicate. L'eventuale spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle Regioni per le quali è previsto l'incentivo, porterà alla fine dell'agevolazione a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	Incentivo Occupazione Giovanile: <b>Giovani Under 35</b> , prevista dalla legge di Bilancio 2020.

<b>Tempistica e scadenze</b>	Per il solo anno 2020.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	Ulteriore regola prevista <b>per la fruizione dell'incentivo</b> , dispone che: in favore dello stesso lavoratore <b>l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto</b> . Dopo la prima concessione non è, pertanto, possibile richiedere l'incentivo da altro datore di lavoro per l'assunzione di quel determinato lavoratore.
<b>Normativa sugli aiuti di Stato</b>	L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013 - relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" – o in alternativa, oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'articolo 7 del citato decreto direttoriale n. 178/2019. Con riferimento al singolo rapporto di lavoro, la scelta di uno dei due regimi applicabili in materia di aiuti di Stato, esclude l'operatività dell'altro, in quanto tra di loro alternativi.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 145 del 2018 – legge di Bilancio 2019; Decreto Direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) 19 aprile 2019, n. 178; Circolare INPS 16 luglio 2019, n. 102; INPS Messaggio 7 agosto 2019, n. 3031.

### ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA

<b>Descrizione</b>	Qualora un'impresa privata assuma, con contratto subordinato a tempo pieno e indeterminato, un beneficiario del reddito di cittadinanza ha diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del Reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Il tetto massimo mensile dell'incentivo è pari all'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del RdC fruito dal lavoratore assunto e, comunque, entro il tetto di 780 euro mensili (massimale del beneficio del RdC).</p> <p>In caso di rinnovo l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità. Inoltre, se il rapporto cessa, per dimissioni del lavoratore, prima della fruizione completa dell'incentivo, cessa anche l'agevolazione.</p> <p>È possibile riconoscere lo sgravio anche per più di un'assunzione dei componenti del medesimo nucleo, purché, a seguito della prima assunzione incentivata, sussista un eventuale residuo di RdC.</p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<p><b>L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati</b>, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi <b>compresi i datori di lavoro del settore agricolo</b> (Messaggio n. 4791 del 20 dicembre 2019), che abbiano provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al RdC presso l'ANPAL, attraverso l'applicativo "Domanda e offerta di lavoro" presente all'interno del sito web "MyAnpal" (<a href="https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/">https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/</a>). Con nota del 5 agosto 2019, n. 10878, l'ANPAL, ha illustrato la procedura da seguire.</p> <p>In linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'INPS in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018) hanno, pertanto, diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. gli enti pubblici economici;</li> <li>2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;</li> <li>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;</li> <li>5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;</li> <li>6. i consorzi di bonifica;</li> <li>7. i consorzi industriali;</li> <li>8. gli enti morali;</li> <li>9. gli enti ecclesiastici.</li> </ol>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p>Percettori di Reddito d Cittadinanza</p>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<p>L'esonero contributivo riguarda tutte le <b>assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a condizione che il relativo rapporto di lavoro sia basato sul regime del tempo pieno.</b></p> <p>L'assunzione è ammessa per le qualifiche di Operaio e Impiegato anche se instaurata mediante il vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001. È altresì ammessa l'assunzione con contratto di apprendistato. È infine ammessa per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato da parte delle Agenzie di somministrazione. Nello specifico l'assunzione deve essere a tempo pieno e indeterminato mentre la somministrazione può anche essere a tempo determinato purché a tempo pieno.</p> <p>Nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore, espressamente disciplinate dall'articolo 8 del D.Lgs n. 81/2015, è possibile trasformare, su richiesta del medesimo dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e continuare a fruire dell'agevolazione in trattazione. Tale condizione si riferisce, in particolare, alle ipotesi in cui la richiesta di rimodulazione dell'orario di lavoro da parte del dipendente trovi fondamento nella presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o, ancora, alle ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale.</p> <p><b>Le agevolazioni non sono riconosciute per l'assunzione di dirigenti, per il rapporto di lavoro domestico e per il lavoro intermittente.</b></p>
<p><b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p>Un adempimento preliminare all'assunzione, da parte del datore di lavoro, è quello di comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dell'ANPAL. Infatti, sono agevolabili soltanto quelle posizioni portate a conoscenza dell'ANPAL.</p> <p>Il datore di lavoro interessato ad accedere all'incentivo dovrà inviare la domanda telematica all'INPS (modulo "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza) per il riconoscimento dell'agevolazione, nonché la determinazione dell'importo e della durata (Messaggio INPS n. 4099 dell'8 novembre 2019). Sul sito dell'INPS, nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), è reso disponibile il modulo di richiesta dell'agevolazione, denominato "SRDC – Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del D.L. n. 4/2019".</p> <p>L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificherà preventivamente che il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al RdC presso l'ANPAL;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;</li> <li>- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dal Regolamento (UE) n. 1407/2013, il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti de minimis;</li> <li>- fornirà un riscontro di accoglimento della domanda, contestualmente elaborando il relativo piano di fruizione qualora risulti che:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al RdC presso l'ANPAL;</li> <li>- il lavoratore sia percettore del RdC;</li> <li>- vi sia sufficiente capienza di aiuti de minimis in capo al datore di lavoro.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>La revoca successiva del RdC</b>, ancorché dipendente da comportamento del lavoratore, se disposta successivamente all'assunzione del beneficiario del RdC, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito per il datore di lavoro. Non si restituiscono le somme già riscosse.</p>
<p><b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b></p>	<p>La fruizione dell'incentivo è riconosciuta nei limiti e alle condizioni stabilite dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di stato secondo il regime "de minimis".</p> <p>L'incentivo è compatibile con le agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di soggetti con almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.</p>
<p><b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b></p>	<p>L'ex beneficiario di RdC non può essere licenziato nei 36 mesi successivi all'assunzione, se non per "giusta causa". In caso di licenziamento il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili per morosità (Legge 388/2000).</p> <p>Esclusione del contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato o per lavoro domestico.</p> <p>L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, del D.Lgs n. 150/2015).</p>
<p><b>Tempistica e scadenze</b></p>	<p>La durata dell'incentivo è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Reddito di Cittadinanza, con un minimo pari a cinque mensilità.</p>
<p><b>Normativa e modulistica</b></p>	<p>Legge n. 142/2001; Legge 388/2000; Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26; D.Lgs n. 150/2015; D.Lgs n. 81/2015.</p> <p>Circolari INPS n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018; Circolare INPS n. 104 del 19-07-2019; Messaggio INPS n. 4099 dell'8 novembre 2019; Comunicato INPS del 15 novembre 2019; Messaggio n. 4791 del 20 dicembre 2019.</p>

ANPAL Nota del 5 agosto 2019, n. 10878.

## ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA, NASPI E DIS-COLL CONTRATTI A TERMINE IN AGRICOLTURA\_COVID-19

<p><b>Descrizione</b></p>	<p>In relazione all'emergenza epidemiologica il <b>Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio)</b> all'art. 94 promuove il lavoro agricolo per i percettori di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di NASPI, DIS-COLL e di Reddito di Cittadinanza.</p> <p><b>L'INPS ha emanato il messaggio n. 2423 del 12 giugno 2020, con il quale fornisce alcune precisazioni in merito alla possibilità, da parte dei percettori di Reddito di Cittadinanza di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020.</b></p> <p><b>L'INPS con la Circolare n. 76 del 23 giugno 2020 ha fornito ulteriori specifiche per i percettori di NaSpl e DIS-COLL.</b></p>
<p><b>Indicazioni Operative per i percettori di RdC</b></p>	<p>Il lavoratore percettore del Reddito di Cittadinanza non è tenuto alla trasmissione del modello "RdC/PdC – com Esteso" per la comunicazione dei redditi percepiti.</p> <p>A titolo di esempio, quindi, un percettore RdC che svolge attività di lavoro agricolo subordinato con contratto a termine, per il periodo 1° giugno 2020 – 30 giugno 2020, con un reddito previsto di 800 euro, non è tenuto ad effettuare alcuna comunicazione.</p> <p>In caso di rinnovo per il successivo mese di luglio, con un reddito previsto pari ancora a 800euro, ugualmente non vi è obbligo di comunicazione tramite modello "RdC/PdC – com Esteso".</p> <p>In caso di ulteriore rinnovo, invece, il lavoratore interessato deve effettuare la comunicazione dei redditi presunti, in virtù del superamento del periodo massimo di durata del rapporto di lavoro previsto dalla legge.</p>
<p><b>Percettori di NaSpl e DIS-COLL</b></p>	<p><b>Per quanto concerne la prestazione di disoccupazione NASpl</b> si richiamano le disposizioni di cui all'articolo 9, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs n. 22 del 2015, che ammettono – per il percettore dell'indennità NASpl – la rioccupazione con contratto di lavoro subordinato in corso di erogazione dell'indennità di disoccupazione.</p> <p>In particolare, il comma 1 del citato articolo 9 prevede che il percettore della prestazione, in caso rioccupazione con contratto di lavoro subordinato il cui reddito annuo sia superiore al limite legislativamente previsto di 8.145 euro, decade dalla prestazione, salvo che il contratto non sia di durata pari o inferiore a sei mesi; in tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e riprende a decorrere per la parte residua alla cessazione del predetto rapporto. I successivi commi 2 e 3 del medesimo articolo 9, invece, prevedono che in caso di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o a tempo indeterminato, da cui derivi un reddito annuo inferiore al limite pari a 8.145 euro, la prestazione NASpl può essere cumulata con il reddito da lavoro e con abbattimento della prestazione nella misura percentuale prevista dall'articolo 10, comma 1, del citato D.Lgs n. 22 del 2015 a condizione che, tra l'altro, il beneficiario della prestazione comunichi all'INPS, a pena di decadenza, entro il termine di trenta</p>



	<p>giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, il reddito annuo presunto derivante dal predetto rapporto.</p> <p><b>Per quanto concerne invece la prestazione DIS-COLL</b> la disposizione di cui all'articolo 15, comma 11, prevede che in caso di rioccupazione da parte del beneficiario dell'indennità DIS-COLL con contratto di lavoro subordinato di durata pari o inferiore a 5 giorni, la prestazione è sospesa d'ufficio e la stessa riprende a decorrere per la parte residua alla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p><b>In ragione della previsione di cui all'articolo 94 del citato decreto-legge n. 34 del 2020, i percettori delle prestazioni NASpl e DIS-COLL possono, invece, in corso di erogazione delle stesse, stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020, senza subire la sospensione/decadenza dal diritto alla prestazione o l'abbattimento della stessa.</b></p> <p>Pertanto, qualora i beneficiari delle suddette indennità di disoccupazione stipolino con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020, le prestazioni di cui sono titolari non verranno né sospese né abbattute ed inoltre i beneficiari non decadranno dal diritto alle stesse in quanto non troveranno applicazione i richiamati articoli 9, 10 e 15, comma 11, del D.Lgs n. 22 del 2015.</p> <p>Si precisa che i 30 giorni si computano prendendo in considerazione le giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro. A tale ultimo riguardo, pertanto, sarà cura dell'interessato comunicare all'Istituto – attraverso le consuete modalità (trasmissione del modello NASpl-Com) – le giornate in cui, nell'ambito del contratto di lavoro, presta attività lavorativa.</p> <p>Tuttavia, qualora i suddetti contratti stipulati con datori di lavoro del settore agricolo superino il limite di 30 giorni, rinnovabile di ulteriori 30 giorni, e/o superino il limite di reddito pari a 2.000 euro per l'anno 2020, le prestazioni di disoccupazione di cui i lavoratori sono beneficiari saranno nuovamente soggette agli istituti del cumulo e della sospensione dell'indennità di disoccupazione, nonché alla decadenza legislativamente prevista rispetto alle predette indennità di NASpl e DIS-COLL. Si precisa che i predetti istituti del cumulo, della sospensione e della decadenza troveranno applicazione esclusivamente per la parte di reddito eccedente la somma di 2.000 euro e per i periodi eccedenti l'arco temporale massimo di durata dei contratti (30 giorni, rinnovabili di ulteriori 30) stipulati con datori di lavoro del settore agricolo. A tale ultimo riguardo, con particolare riferimento agli obblighi posti in capo ai percettori delle indennità di disoccupazione in caso di rioccupazione in corso di fruizione delle indennità NASpl e DIS-COLL, si richiamano rispettivamente le Circolari INPS n. 94/2015 e n. 83/2015.</p> <p>La contribuzione versata per lo svolgimento delle prestazioni lavorative presso datori di lavoro del settore agricolo sarà considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni di disoccupazione. La contribuzione versata durante il periodo di mantenimento della NASpl è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.</p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Datori di Lavoro del settore agricolo
<b>Destinatari</b>	Percettori di Reddito di Cittadinanza, NaSpl e DIS-COLL

<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Lavoro agricolo subordinato con contratto a termine.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	31 luglio 2020
<b>Normativa e modulistica</b>	D.Lgs n. 22 del 2015; Circolari INPS n. 94/2015 e n. 83/2015; Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio); INPS messaggio n. 2423 del 12 giugno 2020; Circolare INPS n. 76 del 23 giugno 2020 e relativo allegato.

### ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA CON L'INTERVENTO DEGLI ENTI DI FORMAZIONE "PATTO DI FORMAZIONE"

<b>Descrizione</b>	<p><b>L'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza</b> (ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) non è l'unica agevolazione prevista dal legislatore del reddito di cittadinanza. Infatti, il decreto legge n. 4/2019 (articolo 8, comma 2) ha previsto un incentivo, sempre di natura contributiva, <b>qualora sia un Ente di formazione a collocare il beneficiario di Reddito di Cittadinanza</b> in una azienda privata, con un contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Allo scopo di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del RdC, infatti, gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i Centri per l'impiego o presso le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 12 del D.Lgs n. 150/2015, laddove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali, un Patto di formazione con il quale assicurano al beneficiario del RdC lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca (art. 8, comma 2, del D.L. n. 4/2019).</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Se in seguito al percorso formativo previsto nel Patto di formazione stipulato tra l'Ente formativo e il Centro per l'Impiego il beneficiario del Reddito di Cittadinanza ottiene un contratto a tempo pieno e indeterminato, coerente con il profilo formativo, l'importo complessivo del beneficio spettante viene suddiviso nel 50% a favore del datore di lavoro e nel 50% a favore dell'Ente di formazione.</p> <p><b>Al datore di lavoro è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico azienda e lavoratore (no INAIL)</b>, con le seguenti specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel limite della metà dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione;</li> <li>- per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili. Il periodo non potrà essere inferiore a 6 mensilità.</li> </ul> <p>L'importo massimo del beneficio mensile non potrà eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore per le mensilità incentivate.</p>

	<p><b>In caso di rinnovo</b> (ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del Decreto Legge n. 4/2019), l'esonero sarà concesso nella misura fissa di 6 mensilità, per metà dell'importo del RdC.</p> <p>La restante metà dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità, è riconosciuta all'Ente di formazione che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale. L'incentivo si presenta sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti, per i propri dipendenti, sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario del Reddito di Cittadinanza.</p> <p><b>In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro</b>, il datore di lavoro è tenuto ad avvisare l'Ente formativo che cesserà anch'esso dal beneficio dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero, nella misura fissa di 6 mensilità per metà dell'importo del RdC nel caso di rinnovo.</p>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<p><b>Enti di Formazione accreditato o presso un fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua</b> di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.</p> <p><b>Tutti i datori di lavoro privati</b>, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, che abbiano provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al RdC presso l'ANPAL, attraverso l'applicativo "Domanda e offerta di lavoro" presente all'interno del sito web "MyAnpal" (<a href="https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/">https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal/</a>). Con nota del 5 agosto 2019, n. 10878, l'ANPAL, ha illustrato la procedura da seguire.</p> <p>In linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'INPS in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018) hanno, pertanto, diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. gli enti pubblici economici;</li> <li>2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;</li> <li>3. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;</li> <li>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;</li> <li>5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;</li> <li>6. i consorzi di bonifica;</li> <li>7. i consorzi industriali;</li> <li>8. gli enti morali;</li> <li>9. gli enti ecclesiastici.</li> </ol>
<p><b>Destinatari</b></p>	<p>Perceptor del Reddito di Cittadinanza</p>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<p>L'esonero contributivo riguarda tutte le <b>assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a condizione che il relativo rapporto di lavoro sia basato sul regime del tempo pieno.</b></p> <p>L'assunzione è ammessa per le qualifiche di Operaio e Impiegato anche se instaurata mediante il vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001. È altresì ammessa l'assunzione con contratto di apprendistato. È infine</p>

	<p>ammessa per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato da parte delle Agenzie di somministrazione. Nello specifico l'assunzione deve essere a tempo pieno e indeterminato mentre la somministrazione può anche essere a tempo determinato purché a tempo pieno.</p> <p>Nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore, espressamente disciplinate dall'articolo 8 del D.Lgs n. 81/2015, è possibile trasformare, su richiesta del medesimo dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e continuare a fruire dell'agevolazione in trattazione. Tale condizione si riferisce, in particolare, alle ipotesi in cui la richiesta di rimodulazione dell'orario di lavoro da parte del dipendente trovi fondamento nella presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o, ancora, alle ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale.</p> <p><b>Le agevolazioni non sono riconosciute per l'assunzione di dirigenti, per il rapporto di lavoro domestico e per il lavoro intermittente.</b></p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<p>La fruizione dell'incentivo è riconosciuta nei limiti e alle condizioni stabilite dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di stato secondo il regime "de minimis".</p> <p>L'incentivo è compatibile con le agevolazioni di cui all'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di soggetti con almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.</p>
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p>La durata dell'incentivo segue le regole generali 18 mensilità, fatto salvo il periodo minimo di fruizione, stabilito, per questa tipologia di assunzioni, in 6 mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'Ente di formazione</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	<p>Legge 23 dicembre 2000, n. 388; Legge n. 142/2001; Legge 388/2000; Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26; D.Lgs n. 150/2015; D.Lgs n. 81/2015.</p> <p>Circolari INPS n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018; Circolare INPS n. 104 del 19-07-2019; Messaggio INPS n. 4099 dell'8 novembre 2019; Comunicato INPS del 15 novembre 2019.</p> <p>ANPAL Nota del 5 agosto 2019, n. 10878.</p>

## PERCETTORI DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

<b>Descrizione</b>	<p>I datori di lavoro, comprese le cooperative e le imprese di somministrazione, che assumono, senza esservi tenuti, con <b>contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato</b>, lavoratori percettori di NASPI, hanno diritto ad un incentivo mensile pari a 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore stesso.</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Incentivo economico pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore.</b></li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tutti i datori di lavoro</li> <li>- Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione</li> </ul>
<b>Destinatari</b>	Lavoratori in godimento dell'indennità NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time</b></li> <li>- <b>Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità Naspi.</b></li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'incentivo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. L'importo spettante al datore di lavoro sotto forma di contributo non può, comunque, essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore né può superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto.
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'agevolazione è cumulabile con l'incentivo "Occupazione Giovanile Stabile: Giovani under 35"  La cumulabilità <b>non si estende</b> ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	L'incentivo non spetta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Normativa sugli aiuti di Stato</b>	La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" e, a tal fine il datore di lavoro dovrà rendere dichiarazione attestante che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis".
<b>Normativa e modulistica</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.

## ANTICIPAZIONE DELLA NASPI AL SOCIO DI COOPERATIVA

<b>Descrizione</b>	La normativa prevede la possibilità che il fruitore della NASpl possa ricevere l'indennità anticipata, in un'unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato (articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22), a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio. In quest'ultimo caso, secondo quanto disposto dal DDL Bilancio 2020, il valore ricevuto non sarà imponible ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.
<b>Destinatari</b>	Perceptor di NASPI
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	L'indennità NASpl anticipata non sarà considerata imponible ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Cooperative di produzione e lavoro

<b>Tipologia di rapporti incentivanti e Tipologie contrattuali contratto richiesto</b>	Attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Per quanto riguarda i criteri e le modalità di attuazione, al fine di definire le comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpl anticipata in un'unica soluzione, nonché ad attestare all'INPS l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato, bisognerà attendere un provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate, che dovrà essere emanato entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio 2020.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Continuativo
<b>Casi di esclusione e limitazioni</b>	L'indennità NASpl anticipata deve servire per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.
<b>Normativa e modulistica</b>	D.Lgs n. 22 del 4 marzo 2015; Legge 27 dicembre 2019, n. 160 Legge di Bilancio 2020;

### LAVORATORI PERCETTORI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

<b>Descrizione</b>	La legge n. 236/93, all'art. 4, comma 3, prevede che in caso di assunzione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, di <b>lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi</b> , il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo contributivo che consiste nella riduzione dell'aliquota contributiva nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 12 mesi.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	La contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'11,61% per le aziende con più di 9 dipendenti;</li> <li>- al 3,11% per il primo anno e al 4,61% per il secondo anno, in caso di aziende che occupano fino a 9 dipendenti.</li> </ul> <p>Nulla cambia per quanto riguarda la contribuzione a carico del dipendente (9,19%).</p> <p>Inoltre, al datore di lavoro è riconosciuto, sotto forma di conguaglio contributivo, un beneficio economico pari al 50% dell'indennità residua (ridotta di 3 mesi) per un periodo non superiore a: <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> </ul> </p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative se assumono soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori sospesi in <b>cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 3 mesi</b> , anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento di <b>integrazione salariale da almeno 6 mesi</b> .
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<b>Contratto a tempo pieno e indeterminato.</b>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro. Il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego territorialmente competente utilizzando il modello <b>"Unificato Lav"</b> nel campo <b>"Codice agevolazioni"</b> si inserisce il codice agevolazione <b>"86"</b> Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestazione che nei 12 mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale. Se sussiste, invece la suddetta condizione, il datore di lavoro che</li> </ul>

	<p>assume deve attestare che il licenziamento per riduzione di personale ha riguardato lavoratori aventi qualifiche diverse da quella dei lavoratori per i quali si chiede l'incentivo.</p> <p>La dichiarazione deve essere inviata, <u>esclusivamente</u>, con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione. La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro</p> <p><b>verifica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sussistenza delle condizioni attestate dal datore di lavoro, utilizzando le informazioni in suo possesso;</li> <li>- che il lavoratore assunto è sospeso in CIGS da 3 mesi e dipendente da impresa beneficiaria del trattamento da almeno 6 mesi;</li> </ul> <p><b>comunica</b> al datore di lavoro che è stato ammesso o non ammesso alla fruizione dell'incentivo.</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	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.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Non sono previste scadenze.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 236/93, Circolare INPS n. 137/2012

## ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER I TITOLARI DI CIGS – “BONUS RICOLLOCAZIONE”

<b>Descrizione</b>	<p>Nel quadro delle disposizioni in materia di lavoro, la legge di bilancio 2018 è intervenuta nel “corpus” del D.L. n. 148/2015 anche sulla disciplina relativa all'assegno di ricollocazione e, dal 1° gennaio 2018, lo ha esteso, a determinate condizioni, ai titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) che lo possono utilizzare allo scopo di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di una nuova occupazione.</p> <p>Sotto il profilo soggettivo, quindi, l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 24-bis, comma 6, del D.Lgs n. 148/2015 (Allegato n. 1), è rivolto all'assunzione di lavoratori che stiano beneficiando di un assegno di ricollocazione.</p> <p>L'incentivo prevede che il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico se assume lavoratori durante il periodo di erogazione dell'assegno di ricollocazione (AdRCIGS) con contratto di lavoro subordinato.</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><b>Il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico, nel limite massimo di 4.030 annui euro</b>, per un periodo massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato (in caso di successiva trasformazione a tempo indeterminato, l'agevolazione spetta per ulteriori 6 mesi).</li> </ul> <p>Inoltre, <b>il lavoratore che accetta l'offerta di lavoro ha diritto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro</b> (TFR e altre competenze di fine rapporto), nel limite massimo di 9 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;</li> </ul>

	<p>- <b>al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato, comunque, corrisposto.</b></p> <p>Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 335,83 euro (€ 4.030,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 10,83 euro (€ 335,83/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.</p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	L'incentivo è <b>riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati</b> , a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.
<b>Destinatari</b>	Titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) che, durante la fruizione del servizio intensivo (AdRCIGS), accettino una nuova offerta di lavoro
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<p>Il contratto deve essere di tipo subordinato e può essere instaurato, anche in regime di part-time, sia con un <b>contratto a tempo indeterminato che a termine</b>. Possono rientrare nella previsione anche le <b>assunzioni a scopo di somministrazione</b>, nonché i rapporti di <b>lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro</b> ai sensi della legge n. 142/2001.</p> <p>L'assunzione può avvenire anche con <b>contratto di apprendistato</b>, nel rispetto della normativa declinata dal D.Lgs n. 81/2015.</p> <p><b>Sono esclusi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il rapporto di lavoro domestico, tenuto conto della specialità del rapporto che è di natura prettamente fiduciaria;</li> <li>- Il lavoro intermittente ove la prestazione lavorativa dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro;</li> <li>- Le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>L'erogazione del "bonus rioccupazione" si compone di due fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- istruttoria per la verifica del rispetto delle condizioni previste dalla legge per l'ammissione all'incentivo;</li> <li>- pagamento diretto della prestazione ai lavoratori beneficiari.</li> </ul>
<b>Condizioni per il diritto all'esonero contributivo</b>	Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione stabiliti dall'articolo 31 del D.Lgs 14settembre 2015, n. 150, e, dall'altro, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.
<b>Casi di esclusione e limitazioni</b>	<p>Il datore di lavoro non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa presso cui era precedentemente impiegato.</p> <p>L'agevolazione non riveste la natura di aiuto di Stato e, quindi, non è soggetta al "de minimis".</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	Il contributo mensile "bonus rioccupazione" è imponibile ai fini IRPEF, come reddito assimilato al lavoro dipendente. L'Istituto, in qualità di sostituto d'imposta, è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute IRPEF, ad applicare le detrazioni d'imposta spettanti e ad elaborare l'eventuale conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione unica dei redditi.



	<p>L'esonero contributivo è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta. Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse e per le quali il legislatore non prevede divieti di cumulabilità, il predetto esonero contributivo 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 ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n.92. L'esonero contributivo è, inoltre, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999, come modificato dall'articolo 10 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;</li> <li>- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del D.Lgs n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".</li> </ul>
<b>Tempistica e scadenze</b>	Non sono previste scadenze
<b>Normativa e modulistica</b>	D.Lgs n. 148/2015; D.L. n. 50/2017; Legge n. 205/2017 Legge di bilancio 2018; Circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL n. 2/2018 (Allegato n. 1); Nota ANPAL 23 luglio 2018, n. 9352 (Allegato n. 2); Circolare INPS n. 109 del 26 luglio 2019 c.d. "Bonus Rioccupazione"; Circolare INPS n. 77 del 27 giugno 2020.

### LAVORATORI PERCETTORI DI INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE - Contratto di Apprendistato Professionalizzante senza limiti di età

<b>Descrizione</b>	Il <b>D.Lgs 81/2015</b> introduce la possibilità per i <b>lavoratori beneficiari di una qualsiasi indennità di disoccupazione di poter essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale.</b>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Per i <b>beneficiari di altri trattamenti di disoccupazione</b> (non sono previsti incentivi economici): <ul style="list-style-type: none"> <li>- I datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9, hanno un'aliquota contributiva a loro carico pari all'3,11% il primo anno, al 4,61% il secondo anno, al 11,61% dal terzo anno</li> <li>- I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9, hanno una aliquota <b>contributiva pari al 11,61%</b></li> </ul> Non sono previsti, invece, incentivi economici.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro privati.
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori senza limiti di età beneficiari di trattamenti di disoccupazione</b> , ai sensi dell'art. 47, co. 4, d.lgs. 81/2015
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<b>Contratto di apprendistato professionalizzante</b>

<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Viene introdotto un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante da utilizzare in sede di compilazione dei flussi UNIAMENS da parte delle aziende e suggerisce le istruzioni operative per la comunicazione di tali assunzioni all'INPS (Messaggio INPS n. 2243/2017).
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<b>Non soggetto alla regola del "de minimis"</b> in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Non sono previste scadenze
<b>Normativa</b>	Legge n. 223/91; Art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015; Interpello MLPS n. 19 del 20 maggio 2016; Decreto Legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2018, n. 136; Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58; Circolare INPS n. 128/2012; Circolare INPS n. 137/2012; Messaggio INPS n. 2243/2017; Messaggio INPS n. 322/2019; Messaggio INPS n. 2768 del 18-07-2019;

## SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI/LAVORATORI IN CONGEDO

<b>Descrizione</b>	L'art. 4 del d.lgs. 151/01 stabilisce che le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo, hanno diritto ad uno sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili dei neoassunti.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<b>Aliquota contributiva</b> , relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, <b>ridotta del 50% compresi i premi assicurativi INAIL, fino ad un massimo di 12 mesi.</b> È applicabile fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Aziende con meno di 20 dipendenti. Per il rispetto di tale requisito dimensionale, vanno ricompresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati pro quota, in proporzione alle ore lavorate nel mese da un lavoratore a tempo pieno e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo per maternità, paternità e parentali e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del bambino.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Per beneficiare della riduzione, le aziende interessate devono attestare con autocertificazione che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti sono meno di 20. Domanda su portale INPS e conguaglio contributivo. Per INAIL: dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione annuale con indicazione delle retribuzioni soggette a sgravio e tipo sconto 7.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Normativa e modulistica</b>	D.lgs. 151/2001 (sostituisce la Legge n. 53/2000); Circolare INPS n.117/2000; Messaggio INPS n. p. 2001/0023/000093 del 31 maggio 2001; Istruzioni operativa INAIL del 24 luglio 2001.
<b>Normativa sugli aiuti di Stato</b>	Non richiesto il rispetto del "de minimis".

## LAVORATORI OVER 50

<b>Descrizione</b>	La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 11, prevede che in caso di assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<b>Incentivo contributivo:</b> riduzione dei contributi nella misura del 50% per <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi</b>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato</li> </ul> <p>L'incentivo spetta anche in caso di <b>part-time</b> ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione.</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012"; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione. L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Normativa e modulistica</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>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	L'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.

**Normativa sugli aiuti di Stato**

**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.**

**DONNE**

<b>Descrizione</b>	La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12, <b>prevede che in caso di assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate o impiegate in una professione o in un settore caratterizzati da un'accentuata disparità di genere; ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%</b> , per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<b>Incentivo contributivo:</b> riduzione dei contributi nella misura del 50% per <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico
<b>Destinatari</b>	<b>Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi".</b>  <b>Donne disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 di età, ovunque residenti.</b>  Il termine si abbassa a <b>6 mesi</b> se: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Residenti <b>in aree svantaggiate</b> (Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale 2014-2020)</li> <li>- Impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata <b>disparità occupazionale di genere</b> accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25%;</li> </ul> <p>L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.</p>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<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>- Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, intermittente).</li> </ul>

	L'incentivo spetta anche in caso di part-time.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line, detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione. L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	L'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.
<b>Normativa sugli aiuti di Stato</b>	<b>Non soggetto alla regola del "de minimis" in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati</b> , ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.
<b>Normativa e modulistica</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).

## SPORT FEMMINILE – ESONERO CONTRIBUTIVO PER I CONTRATTI DI LAVORO SPORTIVO

<b>Descrizione</b>	Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, la legge di bilancio 2020 (art. 1, c. 181, L.160/2019) riconosce alle società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali (con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica) entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<b>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali</b> , con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, entro il <b>limite massimo di 8.000 euro su base annua</b> .
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Società sportive femminili che stipulano, con atlete, contratti di lavoro sportivo, ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91
<b>Destinatari</b>	Atlete professioniste
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratti di lavoro sportivo
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Saranno le Federazioni a identificare l'ambito di applicazione. Anche se manca uno specifico obbligo in capo alle singole federazioni sportive, come avviene, invece, per le società di calcio maschile delle serie A, B e C, la norma del DDL Bilancio 2020 è sicuramente un primo passo verso l'estensione di condizioni di maggior tutela per le atlete.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Anni 2020, 2021 e 2022
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 23 marzo 1981, n. 91; Legge di Bilancio 2020 Legge 27 dicembre 2019, n. 160;

## DISABILI

<p><b>Descrizione</b></p>	<p>La legge n. 68/99, come modificata dal decreto legislativo n. 151/15, prevede incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disabili.</p> <p>I datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di cui alla Legge n. 68/99, in caso di assunzione di lavoratori disabili hanno diritto ad un incentivo di natura contributiva.</p>		
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p><b>Lavoratore</b></p>	<p><b>Misura dell'incentivo</b></p>	<p><b>Durata</b></p>
	<p>Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% di cui al punto a)</p>	<p>70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali</p>	<p><b>36 mesi</b></p>
	<p>Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore tra il 67% e il 79% di cui al punto b)</p>	<p>35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali</p>	<p><b>36 mesi</b></p>
	<p>Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% di cui al punto c)</p>	<p>70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali</p>	<p><b>60 mesi</b></p>

<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<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 (a partire dal 1° gennaio 2018 l'adempimento dovrà essere effettuato entro il termine del 2° marzo 2018);</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><b>Destinatari</b></p>	<p>Lavoratori disabili</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a 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</li> <li>b) con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle di cui al punto precedente;</li> <li>c) Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della CAPACITÀ lavorativa superiore al 45%.</li> </ol> <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>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contratto a tempo indeterminato, per gli incentivi di cui alle lettere a) e b);</li> <li>- contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, per l'incentivo di cui alla lettera c).</li> </ul> <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 che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto - per tutta la durata del contratto - anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici 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 in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.</li> </ul>
<p><b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p>Il datore di lavoro dovrà fare un'apposita richiesta all'INPS e, una volta riconosciuta l'agevolazione, potrà fruirne tramite conguaglio contributivo mensile, come spiegato nella Circolare INPS n.99/2016.</p>

	<p>La norma prevede che l'incentivo sia riconosciuto dall'INPS secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande; qualora le risorse siano insufficienti, non sono prese in considerazione altre domande.</p> <p>Il limite delle risorse finanziarie destinate all'incentivo è predeterminato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce l'ammontare dei finanziamenti da parte del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<p>L'incentivo è erogato nel rispetto dell'art. 33 del Reg. UE 651/2014: l'intensità di aiuto non deve superare il 75 % dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.</p> <p>Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.</p> <p>L'agevolazione è <b>cumulabile</b> con l'incentivo "Occupazione Giovanile Stabile: Giovani under 35"</p> <p>L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica (Giovani genitori e NASPI), con eccezione per il bonus occupazione Garanzia Giovani.</p>
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p>La misura e la durata del beneficio variano in base al tipo di disabilità posseduta dal lavoratore ed alla tipologia contrattuale instaurata tra le parti.</p> <p>L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016. Il datore di lavoro deve</p> <p>d) Effettuare l'assunzione <u>entro 7 giorni</u> dalla comunicazione dell'INPS circa la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo;</p> <p>e) Effettuare la comunicazione dell'avvenuta assunzione <u>entro 7 giorni</u> dall'avvenuta stipula del contratto di assunzione.</p>
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>Il datore di lavoro che non provvede ad effettuare l'assunzione e la comunicazione dell'avvenuta assunzione, entro i termini perentori assegnati, decade dal beneficio.</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	<p>Legge 68/99, come, da ultimo, modificata dal decreto legislativo n. 151/15; Circolare INPS n.99/2016.</p>



**PERSONE SVANTAGGIATE DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (INVALIDI FISICI, PSICHICI E SENSORIALI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI, ANCHE GIUDIZIARI, SOGGETTI IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO, TOSSICODIPENDENTI, ALCOLISTI, MINORI IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARI).**

<b>Descrizione</b>	La legge 381/91, all'art. 4, comma 3, stabilisce che per le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, abbiano uno sgravio totale dei contributi dovuti in relazione alle retribuzioni corrisposte alle persone svantaggiate di cui all'art. 4, comma 1 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari).
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, ridotta a zero (sgravio totale).
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
<b>Destinatari</b>	Soci lavoratori o dipendenti. Invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Tutti
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa. La condizione di svantaggio deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 381/91 e succ. modifiche.

## DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI GIUDIZIARI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

<p><b>Descrizione</b></p>	<p>La legge 381/91, all'art. 4, comma 3 bis, stabilisce che le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e alle aziende che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, abbiano un incentivo contributivo determinato, ogni due anni, con decreto del Ministro della giustizia. Il decreto del Ministro della giustizia del 24 luglio 2014, n. 148, all'art. 8 dispone, quale incentivo contributivo, la riduzione dell'aliquota contributiva a carico delle suddette beneficiarie, nella misura del 95%.</p>
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p>Riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 95%. (quota a carico del datore di lavoro e del lavoratore), calcolata sulla retribuzione corrisposta al lavoratore.</p> <p>Il beneficio contributivo permane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno (per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno);</li> <li>- per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto (per i detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno).</li> </ul> <p>Sono previsti i medesimi benefici fiscali per le imprese che svolgano <b>attività di formazione</b>, a condizione che l'attività comporti, al termine del periodo di formazione, l'immediata assunzione dei formati per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione per il quale si sia fruito del beneficio. La stessa misura è prevista anche per le attività di formazione professionalizzanti rivolte ai detenuti o agli internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.</p>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.</li> <li>- Le aziende pubbliche e private che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.</li> </ul>

<b>Destinatari</b>	<p>Lo sgravio contributivo è ammesso nell'ipotesi di assunzione di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. detenuti e internati negli istituti penitenziari;</li> <li>2. ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, oggi REMS[4];</li> <li>3. condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 354/1975 e successive modificazioni.</li> </ol>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<p>Lo sgravio contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato, anche a tempo parziale, ivi compresi i rapporti di apprendistato.</p> <p>È possibile, invece, usufruire dell'agevolazione con riferimento ai rapporti di lavoro intermittente e alle assunzioni effettuate a scopo di somministrazione.</p> <p>In considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro e delle modalità di svolgimento della prestazione, non è possibile riconoscere il beneficio in trattazione per i rapporti di lavoro domestico.</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande</p> <p>Le cooperative o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'istituto penitenziario o, nel caso di svolgimento di attività lavorativa all'interno dell'istituto penitenziario, copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria.</p> <p>Le agevolazioni sono <b>cumulabili anche con altri benefici</b>, in misura comunque non superiore al costo sostenuto per il lavoratore assunto o per la sua formazione.</p> <p>L'Agenzia delle Entrate ha illustrato le modalità di fruizione del credito d'imposta con il <a href="#">provvedimento del 27 novembre 2015 n.153321</a>.</p>
<b>Cumulabilità</b>	<p>L'agevolazione contributiva per l'assunzione dei lavoratori detenuti e internati è, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015 (cfr. la circolare n.194/2015), al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;</li> <li>b. l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.</li> </ol>
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p>Nessuna scadenza.</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	<p>Legge n. 381 dell'8 novembre 1991; Legge n. 193 del 22 giugno 2000; Regolamento di cui al decreto del Ministro della giustizia di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali n. 148 del 24 luglio 2014; Circolare INPS n. 27 del 15-02-2019.</p>

## INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

<p><b>Descrizione</b></p>	<p>L'INPS ha emanato la circolare n. 53 del 15 aprile 2020, con la quale illustra l'<b>incentivo</b> previsto in caso di <b>NUOVE assunzione a tempo indeterminato</b> (non sono incentivabili le conversioni a tempo indeterminato di rapporti a termine), <b>da parte delle cooperative sociali, di donne vittime di violenza di genere</b>, ai sensi dell'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e del decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Interno.</p> <p>Possono accedere al beneficio in trattazione esclusivamente le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381.</p> <p>L'incentivo in esame spetta per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.</p>
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p>L'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede in favore delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, che procedono a <b>nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato</b> di donne vittime di violenza di genere, uno sgravio delle aliquote dovute per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. Con il decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Interno, sono stati stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse. <b>L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1 gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018.</b></p> <p><b>L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 350 euro mensili.</b> Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 11,29 euro (equivalente all'importo massimo di 350 euro suddiviso per 31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'agevolazione contributiva.</p>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<p>Esclusivamente le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381.</p>

	<p>La citata legge qualifica come cooperative sociali le società che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:</p> <p>a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;</p> <p>b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>L'incentivo spetta per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.</p>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<p>Assunzione a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale.</p> <p>Nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time (orizzontale, verticale o misto), la soglia massima dell'agevolazione, pari a 350 euro mensili, deve essere ridotta in misura proporzionale alla durata dello specifico orario di lavoro. In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.</p> <p>Il beneficio si applica alle "nuove" assunzioni a tempo indeterminato anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro domestico instaurati a tempo indeterminato nonché nelle ipotesi di rapporti di apprendistato.</p> <p>NON sono incentivabili i rapporti di lavoro intermittente.</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p><b>L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS</b>, come specificamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto ministeriale 11 maggio 2018, <b>in base all'ordine cronologico di invio.</b></p> <p>Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "Do.VI", disponibile sul sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni - ex DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", al seguente percorso: "Accedi ai servizi" &gt; "Altre tipologie di utente" &gt; "Aziende, consulenti e professionisti" &gt; "Servizi per le aziende e consulenti" &gt; "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente", una domanda di ammissione all'incentivo, indicando i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la lavoratrice nei cui confronti, nell'anno 2018, è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato; la data di rilascio del provvedimento riguardante il percorso di protezione e il Comune di competenza;</li> <li>- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;</li> <li>- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.</li> </ul> <p>L'Istituto, una volta ricevuta la richiesta, mediante i propri sistemi informativi centrali svolge le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verifica se sussiste la copertura finanziaria in via prospettica per l'incentivo richiesto;</li> <li>- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza, che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'incentivo ed indica l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione della lavoratrice indicata nell'istanza.</li> </ul>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 8 novembre 1991, n. 381; Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119; Legge 27 dicembre 2017, Decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Interno n. 205; Circolare INPS n. 53 del 15 aprile 2020.

## INCENTIVI REGIONALI

## “DE MINIMIS”

Il Regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato, ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di *“importo minimo”*, ritenendo che le stesse possano non essere considerate come *“aiuti di Stato”*. **In via generale, non sono tali se non superano, in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 15.000.**

Ai fini del *“de minimis”* la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento CE n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al *“de minimis”* individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di *“impresa unica”* ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

- quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;
- quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;
- quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;
- quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento CE n. 1407/2013 regola il *“de minimis”* a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate) il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità, ma anche sostanziali. È il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del *“de minimis”* trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti *“de minimis”* concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

- Imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- Imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
- Imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
- Imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
- Imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.