Ordine dei Consulenti del Lavoro
ASCOLI PICENO

CONVEGNO

Il punto sulle principali agevolazioni contributive in essere per il 2019

19 GIUGNO 2019

Ore 09:00 – 13:00

RELATORE:

Dott. GIUSEPPE PIRINU

Consulente del Lavoro in Tempio Pausania

www.studiopirinu.it

Auditorium G. Tebaldini
In viale Alcide de Gasperi 120
Comune di San Benedetto del Tronto

I PRINCIPALI SGRAVI DEGLI ONERI SOCIALI ATTUALMENTE IN USO

PREMESSA - RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

L'esecutivo nel proporre misure strutturali nel territorio nazionale, combinate con altrettanti interventi sia pur di natura non strutturale a beneficio delle Regioni del Meridione d'Italia, ha inteso porre rimedio alla grave crisi occupazionale che attanaglia il paese attraverso una serie di interventi.

- **ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE:**
  - ✓ Art. 1, commi 100-108 e 113-114, Legge di Bilancio 205/2017;
  - ✓ Circolare I.N.L. n. 2 del 25/01/2018;
  - ✓ Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018.

- **INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD - SGRAVIO ANNUALE:**
  - ✓ Art. 1, comma 247, Legge di Stabilità 2019 n. 145 del 30/12/2018;
  - ✓ Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019.

- **INCENTIVO OCCUPAZIONE N. E. E. T. - SGRAVIO ANNUALE:**
  - ✓ Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani";
  - ✓ Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018;
  - ✓ Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019.

I PRINCIPALI SGRAVI DEGLI ONERI SOCIALI ATTUALMENTE IN USO

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

- **BONUS GIOVANI ECCELLENZE:**
  - ✓ Art. 1, Legge di Stabilità 2019 n. 145/2018, comma 706.

- **BONUS ASSUNZIONE UNDER 35 A PRIMO IMPIEGO:**
  - ✓ Art. 1 bis, D.L. n. 87/2018, (Decreto Dignità),convertito nella legge 96/2018.

- **SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA:**
  - ✓ Art. 8 D. L. n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019.

- **GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLE DONNE E DEGLI OVER 50:**
  - ✓ Art. 4, commi da 8 a 11, Legge 92/2012.

I PRINCIPALI SGRAVI DEGLI ONERI SOCIALI ATTUALMENTE IN USO

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

- **GLI INCENTIVI PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ:**
  Art. 4, D.Lgs. n. 151/2001.

- **GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS:**
  Art. 4, comma 3 D. L. 148/93 convertito in Legge 236/93.

- **INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI:**
  Art. 13, Legge 68/1999, come modificato dal D.Lgs n. 151/2015.

- **GLI INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN NASPI:**
  Art. 2, comma 1° bis, Legge 92/2012.

- **GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE IN ESECUZIONE DI PENA O MISURE DI SICUREZZA:**
  Art. 3 Legge 193/2000 – Art. 4, comma 3 bis, Legge 381/1991.

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

Differenza tra benefici contributivi (sgravi) e regimi generali di sottocontribuzione.
(Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2008 e Nota n. 1677 del 28.01.2016)

Gli sgravi sono benefici contributivi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro;

costituiscono una deroga rispetto all'ordinario regime contributivo previsto nella generalità dei casi;

Si può parlare, invece, di regimi generali di sottocontribuzione nelle ipotesi di abbattimento di una aliquota contributiva che costituisce la regola per un determinato settore o per una determinata categoria di lavoratori, ambiti nei quali la riduzione dell'onere contributivo costituisce "l'ipotesi ordinaria", poiché l'intervento dello stato prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario.

PERTANTO GLI SGRAVI, AL CONTRATRARIO DEI REGIMI GENERALI DI SOTTOCONTRIBUZIONE, SONO SUBORDINATI AL POSSESSO DEL DURC E DELLE ALTRE CONDIZIONI PREVISTE DALL'ART. 1, COMMI 1175 E 1176 DELLA LEGGE 296/2006.

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

Differenza tra benefici contributivi (sgravi) e regimi generali di sottocontribuzione.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo si intendono come benefici contributivi, per la cui fruizione occorre il DURC regolare:

- ✓ **Incentivo Occupazione Sviluppo Sud (D. D. ANPAL 178 del 19.4.2019);**
- ✓ **Incentivo Occupazione NEET (D. D. ANPAL n. 581 del 28.12.2018);**
- ✓ **Incentivo Assunzione Donne e Over 50 (ART. 4, commi da 8 a 11, Legge 92/2012).**

Sono invece, sempre a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo, "regimi generali di sottocontribuzione" per i quali non occorre il DURC regolare quelli legati:

- ✓ **ad interi settori produttivi, come ad esempio quelli legati all'agricoltura o alla navigazione marittima;**
- ✓ **a determinati territori. Si pensi alle zone montane o a quelle a declino industriale;**
- ✓ **a specifiche tipologie contrattuali fra qui quella dell'apprendistato professionalizzante nel suo regime ordinario.**

È la deroga che qualifica il beneficio contributivo, subordinandolo in questo caso alla presenza di un DURC regolare.

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

La fruizione degli sgravi contributivi, compreso evidentemente quelli evidenziati in premessa, è subordinata a condizioni e limitazioni previste da norme succedutesi nel tempo.

Nello specifico

Art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006, che subordina l'accesso agli sgravi alle seguenti condizioni:

- Regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (possesso del DURC regolare);
- Assenza di violazione delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (D.lgs 81/2008 e s.m.i.);
- Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali e aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori ***comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (Allo stato attuale purtroppo, nonostante l'intervento del INL con Circolare n. 3/2018 e 7/2019, non pare intravvedersi uno strumento che possa certificare il grado di rappresentatività dei contratti).***
- Rispetto degli ***altri obblighi di legge;***

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

Art. 31, decreto legislativo n. 150/2015, che subordina l'accesso agli sgravi qualora l'assunzione:

- **non costituisca attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o contrattazione collettiva (deroghe previste dall'INPS);**
- **non violi il diritto di precedenza stabilito da legge o contrattazione collettiva;**
- **non venga effettuata presso un datore di lavoro che abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione industriale, salvo le assunzioni riguardino lavoratori con inquadramento diverso da quelli interessati alla predetta crisi;**
- **non riguardi lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati licenziati da datori di lavoro che presentano assetti societari sostanzialmente coincidenti con quello che assume;**

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

Art. 31, decreto legislativo n. 150/2015, che subordina l'accesso agli sgravi qualora l'assunzione:

- **determini, ove previsto, il rispetto della ULA secondo i parametri delle Regolamentazioni Comunitarie (si chiarirà meglio più avanti);**
- **determini, ove previsto, il rispetto della normativa sul *"de-minimis"* (si chiarirà meglio più avanti).**

INOLTRE

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

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

DURC E BENEFICI CONTRIBUTIVI

Con la procedura *"DURC ON LINE"*, l'INPS monitorizza mensilmente la regolarità contributiva attraverso la seguente procedura:

- ✓ **Inizia le attività di verifica una volta riscontrata la presenza di agevolazioni contributive (da denuncia Uniemens), informando di ciò il Consulente Delegato, tramite una mail;**
- ✓ **Nel cassetto previdenziale aziende si accenderà il semaforo "arancione", avente il significato di "azienda in verifica". Sarà l'INPS di fatto a richiedere il DURC coinvolgendo anche INAIL e Cassa Edile;**
- ✓ **Se dalla verifica non emergeranno irregolarità la pratica verrà definita positivamente e nel cassetto previdenziale apparirà il semaforo di colore "azzurro" (azienda regolare);**

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

DURC E BENEFICI CONTRIBUTIVI

- ✓ **Se dal controllo scaturiranno irregolarità, arriveranno i preavvisi alla PEC del soggetto contribuente (non sempre al consulente che in ogni caso è già allertato dalla comunicazione di "inizio verifica");**
- ✓ **Verrà ascritto un termine di 15 giorni per sanare la posizione (anche con rateizzazione) e nel frattempo il semaforo nel cassetto previdenziale assumerà il colore "arancione";**

SE NEI PREDETTETTI 15 GIORNI NON SI PROCEDERÀ A REGOLARIZZARE, APPARIRÀ NEL CASSETTO PREVIDENZIALE IL SEMAFORO ROSSO E IL DATORE DI LAVORO PERDERÀ DEFINITIVAMENTE GLI SGRAVI APPLICATI A PARTIRE DALL'INADEMPIENZA RELATIVA AL PERIODO PIÙ REMOTO INDICATO NEL PREAVVISO (Giurisprudenza, ancorché minoritaria, avversa questa tesi).

È consigliabile la procedura "D.P.A." ovvero "Dichiarazione Preventiva Agevolazione" (Messaggi INPS n. 2648 del 02.07.2018 e n. 3082 del 03.08.2018).

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

DURC E BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il Consiglio di Stato, con Sentenza n. 2313 del 9 aprile 2019, ha ritenuto legittima l'esclusione da una gara di una impresa esclusa per inadempienze del tutto marginali;

Nel caso di specie, una azienda con oltre duemila dipendenti, ricevette il DURC irregolare, e per l'effetto non partecipò ad una importante gara di appalto, in quanto non aveva provveduto ad inserire nel modello "uniemens" il codice fiscale del figlio di una dipendente con la conseguente scopertura contributiva di circa 300 euro;

DURC E BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il Consiglio di Stato testualmente afferma che la ragione ostativa al rilascio del DURC possa essere rinvenuta *"anche nel solo mancato adempimento degli obblighi di presentazione delle denunce periodiche perché tale inadempimento di per sé, integra violazione contributiva grave, a prescindere dal fatto che, in conseguenza della mancata presentazione delle denunce, sia stato omesso il versamento di contributi".*

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

La regola del "de-minimis" Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

Alcune agevolazioni contributive, fra le altre "l'Incentivo Occupazione Sviluppo SUD", sono soggette alla regola del *"de-minimis"* ovverosia regola del "valore minimo".

Si stabilisce che al di sotto di una determinata soglia (200.000 euro in un triennio per la generalità delle aziende, 100.000 per i trasporti su strada e 15.000 per il settore agricolo) gli aiuti possono essere concessi senza che il soggetto erogatore notifichi alla Commissione Europea lo strumento di aiuto erogato.

L'aiuto "de-minimis" si considera "concesso" nel momento in cui all'azienda è stato "accordato" il diritto di ricevere gli aiuti, indipendentemente dalla data di erogazione. Non rilevano ne la data della richiesta del beneficio e ne quello dell'effettiva corresponsione.

Per triennio si intende l'anno in cui è concesso l'incentivo "de-minimis" e i due precedenti.

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

La regola del "de-minimis" Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

Alcuni aiuti "de-minimis":

- ✓ **Super Bonus Garanzia Giovani (Decreto Direttoriale MLPS n. 16 del 03/02/2016);**
- ✓ **Ulteriore deduzione IRAP (l'imposta risparmiata) per i dipendenti a tempo indeterminato (D.lgs. 446/97 art. 11);**
- ✓ **Contributo AMVA (Italia Lavoro) per assunzione apprendisti;**
- ✓ **Incentivo assunzione giovani ammessi al programma "Garanzia Giovani" (Legge 99/2013);**
- ✓ **Incentivo assunzione T. I. lavoratori in godimento di NASPI (Legge 99/2013);**

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

La regola del "de-minimis" Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

- ✓ **Bando ISI INAIL;**
- ✓ **Incentivo Occupazione Giovani Genitori (Ministero Gioventù (Dpcm 19/11/2010);**
- ✓ **Esonero totale contributi apprendisti art. 22, Legge 183/2011;**
- ✓ **"Bonus Occupazione Sud" – "Incentivo Occupazione Mezzogiorno" – "Incentivo Occupazione Sviluppo Sud";**
- ✓ **Contributi da Fondi Interprofessionali.**

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

La regola del "de-minimis" Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

È stato istituito il Registro Nazionale degli Aiuti De-Minimis che contiene le seguenti informazioni, **peraltro allo stato non consultabili dalle aziende:**

- ✓ Gli aiuti di Stato autorizzati dalla Commissione o concessi in base ad un regolamento di esenzione;
- ✓ Gli aiuti de-minimis concessi ai sensi del Regolamento (UE) 1407/2013;
- ✓ Gli aiuti concessi a titolo di compensazione per i servizi di interesse economico generale, ivi compresi quelli di cui al regolamento (UE) n. 360/2012;
- ✓ I soggetti tenuti alla restituzione degli aiuti dichiarati incompatibili.

La dichiarazione di atto notorio (cfr. domanda bonus occupazione sud) con indicazione di importi de-minimis non veritieri può determinare conseguenze penali.

Secondo la Cassazione l'utilizzo di importi de-minimis "oltre soglia" attraverso sgravi contributivi comporta non solo la revoca della parte eccedente ma la non fruibilità di tutta l'agevolazione (cfr. Cassazione Ordinanza n. 22995 del 2 ottobre 2017, Cassazione n. 25269/2016 e n. 11228/2011) – (Cfr. anche art. 6, comma 2, D.D. Anpal 178/2019).

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

ULA (Unità Lavorative Anno) Il concetto di Incremento Occupazionale Netto

Alcuni incentivi all'assunzione, fra i quali "Incentivo Occupazione Sviluppo Sud" e "Incentivo Occupazione Mezzogiorno" di cui alla Legge di Bilancio 2018, sono soggetti alla regola Comunitaria del "de-minimis". Il superamento dei limiti previsti dal predetto strumento consentirebbe comunque l'applicazione dell'incentivo a patto che si realizzi un incremento netto di occupazione.

Questo incremento, secondo i criteri dell'Unione Europea, si calcola:

- **ponendo a raffronto il numero medio di unità lavoro anno (ULA) dell'anno precedente l'assunzione del lavoratore con il valore medio di unità lavoro dell'anno successivo all'assunzione;**
- **avendo riguardo di valutare l'effettiva forza lavoro dell'anno successivo all'assunzione e non quella stimata (cfr. Interpello Ministero Lavoro 34/2014);**
- **non comprendendo nella valutazione i posti resisi vacanti per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento di vecchiaia, riduzione volontaria orario lavoro, licenziamento per giusta causa.**

PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

ULA (Unità Lavorative Anno) Il concetto di Incremento Occupazionale Netto

Quanto ad alcune ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro, non sarebbe male un intervento Ministeriale al fine di avere un parere su alcune fattispecie di licenziamento che, aldilà della volontà datoriale, implicherebbero un decremento occupazionale utile ad abbassare il calcolo ULA con evidenti conseguenze negative.

IL RIFERIMENTO IN PARTICOLARE È AD IPOTESI DI LICENZIAMENTO:

- **per giustificato motivo soggettivo (esempio assenze reiterate del lavoratore che non tutti i contratti considerano "Giusta Causa", insubordinazione lieve verso i superiori, scarso rendimento);**
- **quale conseguenza del fatto che il lavoratore si rifiuti di firmare le dimissioni attraverso il prescritto modulo telematico e per l'effetto venga licenziato alla fine di una procedura disciplinare;**
- **dei lavoratori che accedono a "Quota 100", all'APE, ma in pensione di vecchiaia andranno al compimento dell'età prevista;**
- **alcune fattispecie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (licenziamento per superamento del periodo di comporto).**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(Art. 1, Commi 101, 102, 103, Legge 205/2017)

È concesso in via permanente ai datori di lavoro privati che a far data dal 1° gennaio 2018 assumano:

- **lavoratori con contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti" (d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23);**
- **anche part–time, ma alle condizioni richiamate dal C.C.N.L.;**
- **per un periodo di 36 mesi dalla data di assunzione.**
- **l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro :**
- **con esclusione dei premi INAIL;**
- **nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro;**
- **su base annua e riparametrato ed applicato su base mensile;**
- **fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.**

LA NORMA NON SEMBRA PRECISARE CHE IL LAVORATORE DEBBA ESSERE DISOCCUPATO AI SENSI DELL'ART. 19 DEL D.LGS. 150/2015.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(Art. 1, Commi 101, 102, 103, Legge 205/2017)

L'esonero spetta con riferimento ai quei soggetti che alla data della prima assunzione incentivata:

- ✓ **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (29 anni e 364 giorni);**
- ✓ **il 35esimo anno di età per le sole assunzioni del 2018 (34 anni e 364 giorni).**

Non abbiano mai lavorato con contratto a tempo indeterminato salvo:

- ✓ **l'aver svolto, presso lo stesso o altro datore di lavoro, periodi di apprendistato non proseguiti (per qualunque ragione) in rapporto a tempo indeterminato;**
- ✓ **essere stato occupato presso un datore di lavoro che ha beneficiato dello sgravio per dopo essere assunto da altro datore o dallo stesso che potrà ugualmente beneficiarne per il periodo residuo utile alla piena fruizione (a questo punto è ininfluente l'età del lavoratore).**

IL LIMITE DELL'ASSENZA DI LAVORI A TEMPO INDETERMINATO APPARE ECCESSIVO!!!!

COME POSSIAMO AVERE *CERTIFICATA* L'ASSENZA DI LAVORI A TEMPO INDETERMINATO DEL SOGGETTO DA ASSUMERE??????

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(Art. 1, Commi 104 e 105, Legge 205/2017)

Fermo restando i principi generali di fruizione degli incentivi, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione:

1. **abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;**

2. **licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223 del 23 luglio 1991.**

In chiave antielusiva si prevede che:

1. **il licenziamento, nella medesima unità produttiva, per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto (portatore di sgravio), o di altro inquadrato con "medesima qualifica", entro sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e la restituzione di quello utilizzato;**

2. **ai fini del computo del periodo utile alla fruizione dell'esonero la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono;**

3. **il lavoratore diventa portatore dell'agevolazione.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(Art. 1, Comma 106 e 107, Legge 205/2017)

Si applica per un periodo massimo di 12 mesi, sempre nei limiti di 3.000 euro l'anno, in caso di prosecuzione successiva al 31.12.17 di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (il lavoratore non deve aver compiuto il trentesimo anno alla data della prosecuzione);

in questo caso l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7 del d.lgs. 81/2015;

si applica anche in caso di conversione, sempre successiva al 31.12.17, di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, fermo restando il requisito anagrafico al momento della conversione.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(Art. 1, Comma 108, 109 e 114, Legge 205/2017)

L'esonero è elevato nella misura totale, sempre escluso INAIL, nel limite di 3.000 euro l'anno e fermo restando il requisito anagrafico, a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- ✓ **studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro che assume attività di alternanza scuola lavoro pari almeno al 30% delle ore previste dalla normativa vigente;**
- ✓ **studenti che hanno svolto, sempre presso il medesimo datore di lavoro che assume, periodi di apprendistato di primo o di terzo livello.**

L'esonero non si applica:

- ✓ **ai rapporti di lavoro domestico;**
- ✓ **ai rapporti di apprendistato;**
- ✓ **non è cumulabile con altri esoneri contributivi, salvo l'incentivo "occupazione mezzogiorno" e "Occupazione NEET".**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

IL CONCETTO DI TUTELE CRESCENTI D.LGS. 23/2015

Tutte le assunzioni a tempo indeterminato a far data dal 07.03.2015 vengono regolate dal d.lgs. 23/2015;

ma le "Tutele Crescenti" regolamentano il momento del licenziamento e non quello dell'assunzione;

l'utilizzo del termine, da interpretarsi verosimilmente in senso atecnico, farebbe dedurre che ove un datore di lavoro approdasse attraverso un contratto di secondo livello ad un regime sui licenziamenti più penalizzante per lui (cfr. vecchio art. 18), da un lato garantirebbe condizioni di miglior favore al dipendente e dall'altro gli precluderebbe la possibilità di beneficiare, fermo restando le altre condizioni di legge, dell'esonero triennale;

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

IL CONCETTO DI TUTELE CRESCENTI D.LGS. 23/2015

ma non è così, poiché l'Istituto Testualmente prevede *(Cfr. punto 2, secondo periodo, Circ. 40/2018)* che l'esonero contributivo spetta anche *"nelle ipotesi in cui le parti, nell'esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare, allo specifico rapporto do lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal d.lgs. 23/2015".*

IL REGIME APPLICABILE.

Per le sue caratteristiche la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese, settori produttivi o aree geografiche;

pertanto, la disciplina applicabile non può essere quella dell'art. 107 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (no de-minimis – no incremento occupazionale).

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

NON RIENTRANO INOLTRE TRA LE TIPOLOGIE INCENTIVATE:

- **l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorché a tempo indeterminato, in quanto costituisce pur sempre una attività lavorativa di natura discontinua;**
- **l'assunzione di Dirigenti, poiché l'assunzione in regime di tutele crescenti prevede espressamente che il campo di applicazione sia limitato alle assunzioni a tempo indeterminato di "Operai, Impiegati e Quadri";**
- **le prestazioni occasionali di cui all'art. 54 – bis del decreto legge 50/2017.**

RIENTRANO FRA LE TIPOLOGIE INCENTIVATE:

- **i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;**
- **i rapporti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche nel caso in cui la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

In ordine alla necessaria assenza di rapporti a tempo indeterminato, l'Istituto precisa che non computano come tali:

a) quelli di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro;
b) quelli di lavoro domestico o intermittente (ancorché a tempo indeterminato) poiché l'esonero non può trovare applicazione in tali contratti. In base allo stesso principio si potrebbero ricomprendere anche i "VOUCHER".

In ordine alla necessaria assenza di rapporti a tempo indeterminato, l'Istituto precisa che computano come tali:

a) i rapporti a tempo indeterminato risolti per mancato superamento del periodo di prova. Questo perché (secondo l'Istituto) tali contratti, pur sottoposti ad una condizione (appunto il superamento del periodo di prova) devono essere considerati a tempo indeterminato sin dall'origine (la giurisprudenza non sembra condividere questa posizione);
b) I rapporti a tempo indeterminato svolti all'estero, a prescindere da dove sono stati versati i contributi (sia in paesi UE che extra UE, in presenza o meno di convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale).

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo – CASI PARTICOLARI

Part-time

- l'esonero spetta anche qualora il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, **purché la data di decorrenza dei predetti rapporti sia la medesima.**

Cessione contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c.

- con il passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto **(si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto).**

Trasferimento di personale ex art. 2112 c.c.

- la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente, poiché in questo caso **il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo – CASI PARTICOLARI

Accertamenti Ispettivi

- **l'esonero non può essere riconosciuto ove a seguito di accertamento ispettivo il rapporto di lavoro autonomo a parasubordinato venga ricondotto ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Cfr. Interpello n. 2/2016, Messaggio INPS 459/2016). Stessa sorte per l'accertamento di lavoratori "in nero" (Cfr. Circolare Min. Lavoro 26/2015).**

Revoca e restituzione dell'esonero

- **nel caso in cui l'agevolazione venga restituita per effetto del mancato rispetto dell'obbligo del mantenimento in servizio per almeno 6 mesi, il periodo "revocato" deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante di cui beneficeranno i nuovi datori di lavoro che assumono.**

Mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

- **nell'ipotesi in cui si è fruito parzialmente, per cessazione anticipata del rapporto di lavoro, dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, non è prevista, per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE

L'incentivo non è cumulabile con quelli contributivi:

- **per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi;**
- **per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero da sei mesi ma appartenenti a determinate aree o settori economici;**
- **per le riduzioni contributive fissate a favore dei datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;**
- **per le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.**

L'incentivo è invece cumulabile con quelli economici derivanti dall'assunzione di:

- **lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge 68/99 (soggetto incremento occupazionale);**
- **lavoratori beneficiari di trattamento NASPI di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge 92/2012 (20% trattamento residuo – soggetto de-minimis).**

È cumulabile inoltre per la parte residua, *in presenza degli specifici presupposti legittimanti*, con:

- **l'incentivo "Occupazione Mezzogiorno" (Art. 1, comma 893, legge 205/2018), disciplinato dal decreto direttoriale ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018 (cfr. Art. 8);**
- **l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dai decreti direttoriali dell'ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018 (cfr art. 8) e n. 581 del 28/12/2018.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

CASI DI SOSPENSIONE DEL BENEFICIO

MATERNITÀ

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. Circolare 84/1999) consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dell'assenza di pregressi rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

UTILITY MESSA A DISPOSIZIONE DALL'INPS ATTRAVERSO LA QUALE:

- **i datori di lavoro, gli intermediari (Consulenti del Lavoro) e gli stessi dipendenti potranno acquisire sulla base dei dati aggiornati INPS e Ministero del Lavoro, le informazioni su pregressi rapporti a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire da questa data (vedasi anche messaggio INPS n. 1784 del 09/05/2019);**

- **gli interessati, indicando il codice fiscale del lavoratore, avranno un riscontro alla domanda "assenza di rapporti a tempo indeterminato" SI/NO (non avere o avere avuto rapporti a tempo indeterminato). Il dato viene desunto dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'INPS e dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dell'assenza di pregressi rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

L'ISTITUTO ANALIZZA, A PARTIRE DAL 1998, LE BASI DATI DELLE SEGUENTI GESTIONI:

- **aziende con dipendenti (UNIEMENS);**
- **aziende agricole (DMAG);**
- **aziende dello spettacolo (EX ENPALS);**
- **enti e aziende tenuti ad iscrizione gestioni previdenziali pubbliche (EX INPDAP).**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dell'assenza di pregressi rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

CRITICITÀ E LIMITI DELLA PROCEDURA:

- ✓ **il riscontro non ha valore certificativo, poiché l'Istituto non è a conoscenza di eventuali rapporti di lavoro all'estero se non al momento della domanda di pensione;**
- ✓ **in taluni settori della Pubblica Amministrazione, per effetto di alcune prassi, si registrano ritardi anche rilevanti nell'aggiornamento degli archivi;**
- ✓ **l'Istituto stesso consiglia di continuare ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine all'assenza di pregressi rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Per quello che serve!?);**

VANTAGGI DELLA PROCEDURA:

- ✓ **nel caso di lavoratori già assunti con l'agevolazione l'applicativo fornisce evidenza al datore di lavoro che si accinge ad assumere dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima;**
- ✓ **ove dovessero emergere discrepanze tra il dato fornito dall'Istituto e quello effettivo, e ciò determinasse la restituzione dell'esonero conguagliato, non verranno calcolate sanzioni ma solo interessi (cfr. Incontro CNO – Direzione Centrale INPS 14 febbraio 2018).**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO NON OGGETTO DI ESONERO

Sono escluse dall'esonero alcune forme di contribuzione obbligatoria e precisamente:

1. **Contributo Fondo tesoreria TFR per datori di lavoro con almeno 50 addetti;**

2. **contributo ai Fondi di Solidarietà se dovuto;**

3. **contributo 0,30% a finanziamento dei Fondi Interprofessionali;**

4. **il contributo di solidarietà del 10% su premi versati Casse Sanitarie o Fondi di Previdenza complementari.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)

CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO NON OGGETTO DI ESONERO

Deroghe al rispetto delle previsioni di cui all'art. 31, comma 1. Lettera a, del d.lgs. n. 150 del 2015

Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera a, del d.lgs. n. 150/2015, *"gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione…."*.

L'Istituto attribuisce natura speciale alla legge di bilancio 2018 e pertanto ammette la deroga al predetto principio.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

DESTINATARI DELL'INCENTIVO

Datori di lavoro privati (compreso liberi professionisti) che senza esservi tenuti assumono dal 01/05/2019 al 31/12/2019 persone disoccupate ai sensi dell'art. 19 del d.lgs 150/2015 e dell'art. 4, comma 15 quater, d.l. 4/2019 in possesso delle seguenti caratteristiche:

A. **Età compresa tra i 16 e i 34 anni e 364 giorni di età;**

B. **Lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**

C. **Assenza di un rapporto di lavoro subordinato negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro che assume, fatta salva l'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine;**
D. **Devono aver trasmesso la DID telematicamente.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

AMBITO TERRITORIALE DI AMMISSIBILITÀ

L'incentivo spetta, a prescindere dalla residenza del lavoratore e dalla sede legale del DDL, solo ove i lavori si svolgano nei seguenti territori:

1. **Nelle Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);**

2. **Nelle Regioni in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna).**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE

L'incentivo è riconosciuto per le seguenti tipologie contrattuali, anche part time:

1. **Contratto di lavoro a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;**
2. **Contratto di Apprendistato Professionalizzante;**
3. **Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine;**
4. **Assunzione con contratto di lavoro subordinato di soci lavoratori di cooperativa.**

È ESCLUSO IN CASO DI ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO, LAVORO OCCASIONALE O INTERMITTENTE.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

IMPORTO DELL'INCENTIVO

- **Lo sgravio è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL;**
- **È riconosciuto per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione;**
- **Nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;**
- **Viene proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale;**
- **Deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO E FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI OLTRE IL LIMITE DEL DE-MINIMIS

L'incentivo va applicato alternativamente nel rispetto delle seguenti regole:

- ✓ **nei limiti del de-minimis;**
- ✓ **oltre tale limite nel rispetto dell'incremento occupazionale netto.**

Nel caso di soggetti di età compresa tra i 25 e i 34 anni per i quali il beneficio vada applicato oltre la soglia del de-minimis, in aggiunta all'incremento occupazionale deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ **assenza di impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti la data di assunzione;**
- ✓ **non avere diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;**
- ✓ **il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;**
- ✓ **il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da tassi di disparità uomo donna in misura superiore al 25%.**

In caso di accertato superamento del limite de-minimis e contestuale assenza del requisito dell'incremento occupazionale netto, l'INPS provvederà alla revoca dell'incentivo con l'applicazione delle conseguenti sanzioni.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

CUMULABILITÀ CON L'INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

In presenza di tutti i requisiti di legge (in particolare lavoratore con meno di 35 anni di età e assenza in passato di rapporti a tempo indeterminato) l'incentivo è cumulabile con quello previsto dall'art. 1 bis, DL 87/2018:

A. **Sgravio del 100% per il primo anno dalla data di assunzione fino alla quota massima di 8.060 euro l'anno escluso INAIL;**

B. **Sgravio del 50% per il secondo e terzo anno fino alla quota massima di 3.000 euro l'anno escluso INAIL.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

- ✓ **Sgravi per assumere titolari di reddito di cittadinanza (art. , D.L. 4/2019, convertito in legge 26/2019);**
- ✓ **Incentivi di natura economica introdotti dalle Regioni del Mezzogiorno (LAVORAS).**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE AL BENEFICIO, AUTORIZZAZIONE ALL'INCENTIVO E DOTAZIONE FINANZIARIA

Come già avvenuto per il "Bonus Sud" e per "l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno" si dovrà inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS attraverso apposito modulo telematico indicando i dati relativi all'assunzione. A quel punto l'INPS:

- **Determina l'importo;**
- **Verifica i requisiti di ammissione al beneficio;**
- **Accerta la disponibilità delle risorse (sono stati finanziati 120.000.000 di euro che graveranno sul P. O. N. e a seguito approvazione del P.O.C. la dotazione sarà incrementata fino a 500.000.000 di euro) – RISORSE MODESTE. In termini di finanziamento non esistono differenze tra aree agevolate.**
- **Comunica al datore di lavoro l'avvenuta prenotazione dell'importo;**
- **Entro 10 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro, ove non abbia già provveduto, deve effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore;**
- **A seguito dell'autorizzazione il beneficio sarà conguagliato sulle denuncie contributive.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD

(Art. 1, comma 247, Legge 145/2018 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19/04/2019)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE AL BENEFICIO, AUTORIZZAZIONE ALL'INCENTIVO E DOTAZIONE FINANZIARIA

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.

I chiarimenti dell'INPS???

ANCORA IL NOSTRO MAGGIOR ENTE DI PREVIDENZA NON SI È ESPRESSO.

SI RITIENE PERÒ CHE, IN ANALOGIA CON QUANTO AVVENUTO L'ANNO SCORSO, IN OCCASIONE DELL'INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO DI CUI AL D.D. ANPAL N. 2 DEL 02 GENNAIO 2018, I CHIARIMENTI DOVREBBERO ESSERE SOVRAPPONIBILI A QUELLI GIÀ ESPRESSI CON CIRCOLARE INPS N. 49 DEL 19 MARZO 2019.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

DESTINATARI DELL'INCENTIVO E AMBITO TERRITORIALE DI AMMISSIBILITÀ

- Datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumono giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni aderenti al "Programma Garanzia Giovani" (i minorenni dovranno aver assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione);

- È prorogato per le assunzioni effettuate nel 2019, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;

- L'assunzione può avvenire su tutto il territorio nazionale con esclusione della provincia autonoma di Bolzano.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE

L'incentivo è riconosciuto per le seguenti tipologie contrattuali, anche part-time:

- **Contratto di lavoro a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;**
- **Contratto di Apprendistato Professionalizzante;**
- **Assunzione con contratto di lavoro subordinato di soci lavoratori di cooperativa.**

È escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

IL BENEFICIO NON PUÒ ESSERE RICONOSCIUTO IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI RAPPORTI A TERMINE. QUESTO PERCHE' NELLA IPOTESI DI TRASFORMAZIONE IL GIOVANE NON AVREBBE IL REQUISITO FONDANTE, OVVEROSIA LA CONDIZIONE DI "N.E.E.T.".

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

IMPORTO DELL'INCENTIVO

- **Lo sgravio è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL.**
- **È riconosciuto per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.**
- **Nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**
- **Viene proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale.**
- **Deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO E FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI OLTRE IL LIMITE DEL DE MINIMIS

L'incentivo va applicato alternativamente nel rispetto delle seguenti regole:

- ✓ **nei limiti del de minimis;**
- ✓ **oltre tale limite nel rispetto dell'incremento occupazionale netto.**

Nel caso di soggetti di età compresa tra i 25 e i 29 anni per i quali il beneficio vada applicato oltre la soglia del de-minimis, in aggiunta all'incremento occupazionale deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ **assenza di impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti la data di assunzione;**
- ✓ **non avere diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;**
- ✓ **il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;**
- ✓ **il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da tassi di disparità uomo donna in misura superiore al 25%.**
- ✓ **In caso di accertato superamento del limite de-minimis e contestuale assenza del requisito dell'incremento occupazionale netto, l'INPS provvederà alla revoca dell'incentivo con l'applicazione delle conseguenti sanzioni.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

CUMULABILITÀ CON L'INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

In presenza di tutti i requisiti di legge (principalmente lavoratore con meno di 30 anni di età e assenza in passato di rapporti a tempo indeterminato) l'incentivo è cumulabile con quello strutturale triennale (Legge di Stabilità 2018) determinando così la seguente situazione:

1. **Sgravio del 100% per il primo anno dalla data di assunzione fino alla quota massima di 8.060 euro l'anno escluso INAIL;**

2. **Sgravio del 50% per il secondo e terzo anno fino alla quota massima di 3.000 euro l'anno escluso INAIL.**

INCUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo occupazione NEET non è cumulabile con ulteriori incentivi di natura economica o contributiva, fatta eccezione per il Triennale Strutturale.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE AL BENEFICIO, AUTORIZZAZIONE ALL'INCENTIVO E DOTAZIONE FINANZIARIA

Come già avvenuto per il "Bonus Occupazione Giovani" e "l'Incentivo Occupazione NEET 2018" si dovrà inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS attraverso apposito modulo telematico indicando i dati relativi all'assunzione. A quel punto l'INPS:

a. **Determina l'importo;**

b. **Verifica i requisiti di ammissione al beneficio (iscrizione Garanzia Giovani);**

c. **Accerta la disponibilità delle risorse (sono stati finanziati circa 160.000.000 di euro);**

d. **Comunica al datore di lavoro l'avvenuta prenotazione dell'importo;**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28/12/2018 e n. 3 del 02/01/2018)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE AL BENEFICIO, AUTORIZZAZIONE ALL'INCENTIVO E DOTAZIONE FINANZIARIA

e. **Entro 10 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro, ove non abbia già provveduto, deve effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore;**

f. **A seguito dell'autorizzazione il beneficio sarà conguagliato sulle denuncie contributive.**

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.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019)

L'Istituto ricorda e precisa che:

- **possono accedere al beneficio "tutti" i datori di lavoro privati, intendendo con ciò anche i "professionisti";**

- **l'assunzione, a differenza dei chiarimenti intervenuti con Circolare 40/2017 sull'esonero strutturale, non deve rappresentare adempimento di un obbligo (si applica in toto l'art. 31 del D.Lgs. 150/2015);**

- **in favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo la prima concessione non è possibile rilasciare allo stesso o ad altri datori di lavoro nuove autorizzazioni. Al contrario, questa possibilità è ammessa nel caso dell'esonero strutturale triennale dove il lavoratore diventa "portatore dello sgravio";**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019)

- **l'agevolazione può essere sospesa in presenza di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In tale ipotesi è previsto il differimento temporale dell'incentivo che, in ogni caso, deve essere fruito a pena di decadenza entro il 28.02.2021;**

- **nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante il beneficio deve essere circoscritto alla durata del periodo formativo ove questo sia inferiore all'anno;**

- **l'incentivo può essere goduto nel rispetto del *"de-minimis"* o in alternativa (esempio: superamento 200.000 euro in un triennio), alle condizioni previste dall'art. 7 del Decreto Direttoriale 3/2018 (incremento occupazionale netto).**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019)

CUMULABILITÀ CON L'INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 100, DELLA LEGGE 205/2018.

Nel caso in cui ricorrano i presupposti giuridici per ricorrere al cumulo, il beneficio:

- **È usufruibile per la parte residua fino al 100% dei contributi dovuti**
- **Fino al limite massimo di 8.060 euro l'anno**
- **Riparametrato e applicato su base mensile per un ammontare pari a 671,66 euro.**

Nell'ipotesi di cumulo con l'incentivo strutturale, la soglia massima di esonero per l'incentivo occupazione NEET è pari a 5.060 euro (8.060 euro - 3.000 euro per strutturale).

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO - ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

Il datore di lavoro inoltrerà all'INPS, attraverso *"DiResCo",* un modulo di istanza denominato "NEET" indicando i seguenti dati:

1. **Il lavoratore;**
2. **Regione/Provincia esecuzione lavori;**
3. **Importo retribuzione (compreso ratei 13esima e 14esima);**
4. **Aliquota contributiva C/datore lavoro;**
5. **La circostanza che si voglia accedere al cumulo con esonero strutturale.**

L'INPS da parte sua:

1. **Consulta archivi ANPAL per verifica iscrizione garanzia giovani;**
2. **Calcola importo;**
3. **Verifica copertura finanziaria;**
4. **Informa il datore di lavoro sulla circostanza che sia stato prenotato l'importo.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 54 del 17/04/2019)

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO - ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

L'istanza non accolta per carenza di fondi, o per mancanza iscrizione giovane a garanzia giovani, rimarrà valida per 30 giorni in attesa che si sblocchino i fondi o venga formalizzata l'iscrizione a garanzia giovani. In mancanza l'istanza perderà efficacia e dovrà essere ripresentata.

In caso di accoglimento dell'istanza il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, deve comunicare l'avvenuta assunzione chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

BONUS GIOVANI ECCELLENZE

(Art. 1, commi da 706 a 717, Legge n. 145 del 30.12.2018)

Ai datori di lavoro che nell'anno 2019 assumono con contratto a tempo indeterminato:

a) **Giovani in possesso di laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2018 e il 30 Giugno 2019, con votazione di 110 e lode (media ponderata almeno 108/110) entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;**

b) **Giovani in possesso di dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il primo gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;**

È riconosciuto un incentivo sotto forma di esonero dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro (con eccezione dei premi INAIL) per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di 8.000 euro (se part-time in proporzione all'orario).

BONUS GIOVANI ECCELLENZE

(Art. 1, commi da 706 a 717, Legge n. 145 del 30.12.2018)

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di trasformazione (nel 2019) del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei predetti requisiti alla data di trasformazione;

La misura non si applica ai rapporti di lavoro domestico e non è riconosciuta a quei datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione abbiano licenziato per giustificato motivo oggettivo o abbiano attivato procedure di licenziamento collettivo;

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore "portatore dell'esonero", o di altri con medesima qualifica nei 24 mesi dall'assunzione, implica la revoca dell'esonero e la restituzione delle somme corrispondenti al beneficio fruito;

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva definiti su base nazionale o regionale ed è soggetto alla regola del "de minimis".

L'INPS STABILIRÀ LE MODALITÀ DI FRUIZIONE

BONUS ASSUNZIONE UNDER 35 A PRIMO IMPIEGO

(Art. 1 bis, D. L. n. 87/2018 - Decreto Dignità – Convertito in Legge 96/2018)

Ai datori di lavoro che assumono negli anni 2019 e 2020, lavoratori "under 35", è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi l'esonero del 50% dei contributi dovuti all'INPS, entro il limite di 3000 euro l'anno, fermo restando il pagamento dei premi INAIL;

I lavoratori non devono mai aver lavorato con contratto a tempo indeterminato, salvo non abbiano svolto periodi di apprendistato presso altri datori di lavoro;

Il beneficio è cumulabile con l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud di cui al Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 19 Aprile 2019;

Nonostante il silenzio della norma sembrerebbero applicabili i principi generali di applicazione degli sgravi (Art. 1, commi 1175 e 1176 Legge 296/2006 e Art. 31 D.Lgs. 150/2015).

BONUS ASSUNZIONE UNDER 35 A PRIMO IMPIEGO

(Art. 1 bis, D. L. n. 87/2018 - Decreto Dignità – Convertito in Legge 96/2018)

La norma, non ancora operativa, pare ricalcare quella contenuta nei commi da 100 e seguenti della Legge 205/2017 di cui abbiamo parlato sopra, ma con alcune differenze:

I. **Non è stato precisato che il beneficio pensionistico per il lavoratore rimarrà lo stesso nonostante la contribuzione agevolata;**

II. **Non è prevista la "portabilità" dell'agevolazione;**

III. **Non c'è riferimento al non riconoscimento dei benefici per quei datori di lavoro che nei sei mesi precedenti hanno licenziato per Giustificato Motivo Oggettivo;**

IV. **Manca la tutela di salvaguardia prevista dal comma 105 della Legge 205/2017 secondo la quale l'agevolazione viene revocata se nei sei mesi successivi all'assunzione il lavoratore interessato, o altri con pari mansioni, vengano licenziati.**

Un Decreto Concertato Ministero del Lavoro ed Economia renderà fruibile la misura

IL REDDITO DI CITTADINANZA

(Art. 8, D. L. n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito nella Legge n. 26/2019)

I VANTAGGI PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO TITOLARI DI "RDC".

I datori di lavoro disponibili ad assumere questi soggetti (solo con contratto a tempo pieno ed indeterminato, anche in apprendistato) dovranno comunicare tramite la piattaforma Rdc presso ANPAL la disponibilità di posti vacanti.

Avranno diritto in caso di assunzione:

- **ad uno sgravio contributivo corrispondente alla differenza tra quanto percepito dai soggetti beneficiari sino a quel momento e quanto avrebbero percepito sino al termine stabilito per la fine del sussidio (con un minimo di 5 mensilità ed un importo massimo mensile di 780 euro entro i limiti della contribuzione dovuta all'INPS, escluso INAIL);**

In caso di rinnovo della misura lo sgravio è concesso per un importo fisso di cinque mensilità;

Ove l'assunzione avvenga attraverso una Agenzia per il Lavoro o un Ente di Formazione il beneficio per il datore di lavoro è ridotto alla metà.

IL REDDITO DI CITTADINANZA

(Art. 8, D. L. n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito nella Legge n. 26/2019)

I VANTAGGI PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO TITOLARI DI "RDC".

Il diritto alle agevolazioni in argomento è subordinato altresì al rispetto dei principi generali in materia di fruizione degli sgravi, così come previsto dall'art. 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015 e dall'art. 1, commi 1175 e 1176 della Legge 296/2006;

Tra le condizioni necessarie è bene ricordare il possesso del DURC;

È richiesta la regolarità circa gli obblighi in materia di collocamento obbligatorio;

L'agevolazione è compatibile ed aggiuntiva rispetto all'incentivo "occupazione sviluppo Sud" previsto per gli anni 2019 e 2020 dall'art. 1, comma 247, della Legge di Bilancio 2019 N. 145 del 30 dicembre 2018;

IL REDDITO DI CITTADINANZA

(Art. 8, D. L. n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito nella Legge n. 26/2019)

I VANTAGGI PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO TITOLARI DI "RDC".

I datori di lavoro non potranno licenziare il soggetto prima di 36 mesi, salvo il rapporto non debba essere interrotto per giusta causa o giustificato motivo. Pena la restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni;

L'assunzione deve determinare un incremento netto del personale normalmente occupato e sarà soggetto alla Regola Comunitaria del *"deminimis"*;

Vantaggi anche per i titolari del sussidio che volessero intraprendere una attività autonoma. A loro è riconosciuto in unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità del "Rdc" nei limiti di 780 euro mensili.

GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLE DONNE E DEGLI OVER 50

(Art. 4, commi da 8 a 11, Legge n. 92/2012)

ASSUNZIONE DI:

a. **Lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano disoccupati da oltre 12 mesi;**
b. **Lavoratrici residenti in aree svantaggiate o operanti in settori con elevata disparità occupazionale uomo-donna, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**
c. **Lavoratrici ovunque residenti ed occupabili in qualunque settore, ma in questo caso senza impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.**

I VANTAGGI LEGATI ALL'INSERIMENTO DI QUESTI SOGGETTI CONSISTONO NELLO:

a) **Sgravio del 50% dei contributi Inps e dei premi Inail a carico del datore di lavoro, per un massimo di 12 mesi per assunzione a tempo determinato;**
b) **Sgravio del 50% dei contributi Inps e dei premi Inail a carico del datore di lavoro, per un massimo di 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di trasformazione del contratto dopo i primi 12 mesi;**

GLI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLE DONNE E DEGLI OVER 50

(Art. 4, commi da 8 a 11, Legge n. 92/2012)

Lo sgravio è concesso solo ove l'assunzione realizzi incremento occupazionale rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente e deve essere mantenuto per ogni mese di vigenza dell'incentivo.

GLI INCENTIVI PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

(Art. 4, D.Lgs n. 151/2001)

Ai Datori di Lavoro con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità:

È concesso uno sgravio contributivo del 50% per un massimo di dodici mesi, in caso di sostituzione di lavoratrici autonome

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda, a partire da un mese prima l'inizio dell'astensione obbligatoria e fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento

GLI INCENTIVI PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

(Art. 4, D.Lgs n. 151/2001)

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 siano meno di 20

Il lavoratore può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale, a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

(Art. 4, comma 3, D.L. n. 148/1993 convertito in Legge n. 236/1993)

Sono ancora vigenti le agevolazioni per l'assunzione a Tempo Pieno ed Indeterminato di dipendenti collocati in CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, da un'azienda che si trovi in CIGS da almeno 6 mesi

Benefici contributivi

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti (aliquota contributiva del 10%), per 18 mesi

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

(Art. 13, Legge n. 68/1999, come modificato dal D.Lgs n. 151/2015)

I datori di lavoro che assumano disabili hanno diritto, a domanda, ad un incentivo per un periodo di 36 mesi:

A. **nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% ;**
B. **nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% ;**

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

(Art. 13, Legge n. 68/1999, come modificato dal D.Lgs n. 151/2015)

C. **nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.**

Gli incentivi suindicati vengono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

(Art. 13, Legge n. 68/1999, come modificato dal D.Lgs n. 151/2015)

Per fruire dell'agevolazione deve essere presentata apposita domanda all'INPS attraverso il Modello "151 – 2015";

Le domande andranno accolte fino a competenze delle risorse disponibili;

Al 3 Aprile 2019 le risorse residue erano le seguenti:

Anno 2019	**€**	**164,60**
Anno 2020	**€**	**22.700,70**
Anno 2021	**€**	**10.235.846,76**
Anno 2022	**€**	**16.113.987,02**

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN NASPI

(Art. 2, comma 1bis, Legge n. 92/2012)

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato i lavoratori percettori della Naspi:

A. **Hanno diritto ad un incentivo consistente nel riconoscimento da parte dell'Inps del 20% dell'indennità mensile residue che sarebbe spettata al lavoratore durante il periodo di disoccupazione (cfr. circolare INPS n. 194/2015);**
B. **L'importo è corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore;**
C. **La somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore.**

GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE IN ESECUZIONE DI PENA O MISURE DI SICUREZZA

(Art. 3, Legge n. 193/2000 – Art. 4, comma 3bis, Legge 381/1991)

Agevolazioni ai datori che assumono, anche a tempo determinato, lavoratori:

I. detenuti o internati ammessi al lavoro esterno;
II. semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi.

Gli incentivi:

I. per il primo caso, un credito d'imposta di 520 euro mensili;
II. per la seconda ipotesi, un credito d'imposta di 300 euro mensili.

Per entrambe le categorie, poi, i contributi dovuti sono ridotti del 95%

L'agevolazione è valida:

I. sino a 18 mesi dalla cessazione dello stato detentivo;
II. sino a 24 mesi, qualora i lavoratori non abbiano beneficiato della semilibertà.

CONCLUSIONI

L'intento, sia pur lodevole, dell'esecutivo nel ricercare sistemi deflattivi del costo del lavoro purtroppo non ha dato i frutti sperati;

Quelli in atto, infatti, sono strumenti che sostengono solo per brevi periodi il datore di lavoro supportandolo in parte nel contenere il costo del lavoro (normalmente per il primo anno di assunzione);

Ma il vero problema è il "Cuneo Fiscale" che devono sopportare le aziende con riferimento al personale in forza da anni;

Questo è il tema sul quale è auspicabile un intervento risolutivo di chi ha responsabilità di governo, che dovrebbe concentrare gli sforzi sullo studio di uno strumento che possa ricondurre tutte le agevolazioni ad una diminuzione generalizzata delle aliquote contributive a carico dei datori di lavoro.

Grazie per l'attenzione!