

**Convegno Polo Universitario di Trapani**  
***30 Novembre 2018***

*Relatore: Avv. Francesco Capaccio*

# **ASSUNZIONI AGEVOLATE**

Principi generali e tipologie

# AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## PRINCIPIO CONSOLIDATO PER LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

in tema di sgravi contributivi (e di fiscalizzazione degli oneri sociali), **grava sull'impresa che vanti il diritto al beneficio l'onere di provare la sussistenza dei necessari requisiti in relazione alla fattispecie normativa di volta in volta invocata**, vale a dire il ricorrere dei presupposti fattuali in presenza dei quali possa ritenersi che, nel loro effettivo svolgimento, i rapporti lavorativi siano tali da consentire il beneficio in questione

(cfr., *ex plurimis*, Cass. 20 maggio 2013, n. 12223; id. 24 luglio 2007, n. 16351; id. 15 dicembre 2008, n. 29324; 26 ottobre 2010, n. 21898; 3 maggio 2012, n. 6671; 7 agosto 2012, n. 14205).

# AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

SPETTANZA



FRUIBILITA'

AGEVOLAZIONI  
CONTRIBUTIVE

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

RISPETTARE

NORMATIVA  
EUROPEA

NORMATIVA  
INTERNA

ASSUNZIONI  
AGEVOLATE



```
graph TD; A[RISPETTARE] --> B[NORMATIVA EUROPEA]; B --> C[NORMATIVA INTERNA]; C --> D[ASSUNZIONI AGEVOLATE];
```

# NORMATIVA EUROPEA

## Aiuto di Stato

### Art. 87 Trattato originario UE

«Qualunque provvedimento (legislativo–amministrativo) che implica un trasferimento di risorse dallo Stato o altro Ente pubblico a imprese pubbliche o private».

### Art. 88 Trattato

Attribuisce alla Commissione il compito di controllare e ricevere le **preventive notifiche** da parte degli Stati membri.

### Art. 107 del Trattato di funzionamento UE

Salvo deroghe contemplate dai trattati, **sono incompatibili** con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, **gli aiuti concessi dagli Stati**, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma **che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza**

# NORMATIVA EUROPEA

## Aiuto di Stato

Nella giurisprudenza comunitaria al fine di valutare la «**compatibilità**» sono stati individuati i seguenti indici:

- trasferimento di risorse statali (sovvenzioni, prestiti, esoneri, esenzioni, riduzioni, ecc);
- vantaggio economico;
- effetto sulla concorrenza ed il commercio;
- selettività (imprese e/o produzioni)

### Possono essere compatibili:

a) gli aiuti destinati a favorire lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una **grave forma di sottoccupazione**,

.....

# NORMATIVA EUROPEA



# NORMATIVA EUROPEA

## Articolo 32 Reg. 651/2014 (in vigore dal 01/07/2014)

1. I regimi di aiuti per l'**assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali** sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte **le condizioni** di cui al presente articolo e al capo I.
2. I **costi ammissibili** corrispondono ai **costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione** di un lavoratore svantaggiato. Nel caso di **lavoratore molto svantaggiato**, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di **24 mesi successivi all'assunzione**.
3. Nei casi in cui l'assunzione non **rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti**, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a *dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa* e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale (**RACCORDO CON «DIGNITA»**)
4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore svantaggiato **è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo** coerente con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.
5. Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o se applicabile, di 24 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.
6. L'intensità di aiuto **non supera il 50 % dei costi ammissibili**.

# NORMATIVA EUROPEA

Si definisce «***lavoratore svantaggiato***» (art. 2 comma 4 REG. 651/2014) chiunque rientri in **una** delle seguenti categorie:

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

# NORMATIVA EUROPEA

Si definisce «**lavoratore molto vantaggiato**» (art. 2 comma 99):

a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;

o

b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»

# NORMATIVA EUROPEA/INTERNA

**Decreto Ministeriale 17/10/2017 (abroga DM 20/03/2013)**

**chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei/dodici mesi:**

- ❑ coloro che negli ultimi sei/dodici mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di **lavoro subordinato** della **durata** di almeno sei/dodici mesi;
- ❑ coloro che negli ultimi sei/dodici mesi hanno svolto attività lavorativa in forma **autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un **reddito** che corrisponda ad un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 [detrazioni personali] del TUIR (4.800,00-8.145,32)

**Art. 19 d.lgs. 150/2015 (stato di disoccupazione)**

- ❑ Sono considerati disoccupati i soggetti **privi di impiego** che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego
- ❑ Lo stato di disoccupazione è **sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato (non specifica se, nel momento genetico, è a termine o indeterminato) di durata fino a sei mesi**

**Attenzione:**

- ❖ (art. 54-bis, comma 4, D.L. 50/2017 conv. L. 96/2017) Il compenso non incide sullo stato di disoccupato del prestatore di lavoro occasionale
- ❖ (artt. 9 e 10, d.lgs. 22/2015) in materia di Naspi (compatibilità fra Naspi e lavoro sub e aut)

# NORMATIVA EUROPEA/INTERNA

## COSTO SALARIALE (art. 2 Reg. 651/2014))

- ❑ «importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la **retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori**, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito»

### ML, interpello prot. 4910/2006

- ❑ **Retribuzione lorda** in senso ampio (comprese indennità contrattuali percepite con continuità) + **contributi** sicurezza sociali (**Inps**) + **premi** assicurativi (**Inail**)

Quindi:

- ✓ Paga base
- ✓ Scatti di anzianità
- ✓ Mensilità aggiuntive
- ✓ Superminimi;
- ✓ Indennità con il carattere della abitualità (cassa, turni, ecc)

# NORMATIVA EUROPEA/INTERNA

## DE MINIMIS

(Reg. 1407/2013)

Sono inoltre esentati da preventiva notifica alla Commissione e non devono essere eseguite procedure amministrative nel caso dei c.d. «aiuti minimi» – **REGOLAMENTO DE MINIMIS** – (calcolabile **preventivamente** – c.d. «aiuti trasparenti» e previa dichiarazione del non superamento della soglia nel triennio) – Reg. 1407/2013 («impresa unica») – circolare Inps 102/2014.

- Si considerano «concessi» nel momento **in cui sono accordati indipendentemente dalla data di erogazione** dell'aiuto (Art. 3 comma 4)

Gli aiuti fino a 200.000 euro per impresa nell'arco di tre esercizi finanziari. L'importo del de minimis varia a seconda del settore di appartenenza. **E' necessario un atto interno di qualificazione «de minimis»**

(incentivo occupazione «Mezzogiorno» e incentivo occupazione «NEET» – istituzione del «REGISTRO AIUTI»)

# NORMATIVA INTERNA



# NORMATIVA INTERNA

## *benefici contributivi*

Il Ministero del lavoro con la **circolare 5/2008** precisa che il concetto di «beneficio» richiama inevitabilmente il rapporto fra «regola-eccezione»

Pertanto, i benefici contributivi rappresentano una deroga rispetto all'ordinario regime contributivo e, dunque, **si concretizzano in un «abbattimento» di una aliquota più onerosa**, la quale sia – per l'appunto – la «regola» di un determinato settore o categoria di lavoratori. (stretta interpretazione – no analogia, estensione)

**NON rientrano quei regimi di «sottocontribuzione» quali «apprendistato», per i quali è prevista una «speciale» aliquota contributiva.**

## *benefici normativi*

tutte quelle agevolazioni che **operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale** (carattere fiscale, nonché contributi e/o sovvenzioni connesse alla costituzione e gestione di rapporti di lavoro) ma che abbiano comunque «natura patrimoniale» e afferiscano la «materia del lavoro e legislazione sociale» .

**ELENCO CONTENUTO NELLA NOTA 1677 DEL 28.01.2016 ML**

# NORMATIVA INTERNA

## D.lgs. 150/2015 – art. 31 «FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI»

(non si applica alle assunzioni disabili, ex art. 3 legge 68/99, circ. INPS 99/16)

- a) attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (cambio di appalto; artt. 15 L. 264/49, 24 D.lgs. 81/2015, 47 L. 428/90);
- b) non spettano se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**, per legge o contratto collettivo
- c) **Sospensioni in corso**, salvo professionalità diverse nell'**unità produttiva** kjkjk
- d) **licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore** che, alla data licenziamento, aveva **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o collegamento o controllo**
- e) Incentivi trasferiti all'utilizzatore, così come de minimis, nella somministrazione
- f) In caso di **incremento occupazionale** il calcolo si effettua mensilmente confrontando il numero dei lavoratori dipendenti equivalenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti **escludendo dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa** (interpello ML 34/2014) – **ATTENZIONE ART. 6 DECRETO DIGNITA'**

# DECADENZA AIUTI DI STATO

## ART. 6 L. 96/2018

Qualora una impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di **aiuto di Stato** che prevedono la valutazione **dell'impatto occupazionale**, **fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo**, riduca in misura superiore al 50 per cento i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei cinque anni successivi alla **data di completamento dell'investimento**, decade dal beneficio; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10 per cento, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.

Le disposizioni del presente articolo si applicano ai **benefici concessi** o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati, **successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto**

### MISURE POTENZIALMENTE INTERESSATE:

OCCUPAZIONE NEET, OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO, DONNE E OVER 50.

# NORMATIVA INTERNA

## D.lgs. 150/2015 – art. 31

(cumulo incentivi, già art. 4, comma 14, L. 92/2012)

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 somministrato**; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'art. 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 200, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

***Equivalenza fra l'utilizzazione diretta (SUBORDINAZIONE) e quella indiretta (SOMMINISTRAZIONE) di uno stesso lavoratore***

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## Art. 31, comma 3, decreto delegato 150/2015

(già art. 4 comma 15 L. n. 92/2012. – C. 137/2012 INPS)

### ADEMPIMENTO UNILAV TARDIVO

**«*l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo [all'assunzione] relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione*»**

***Circolare 137/2012 vengono affermate importanti indicazioni:***

**1.**

*In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio;*

**2.**

*La compilazione del campo «agevolazione» dei moduli telematici (UNILAV, UNISOMM) è facoltativa, l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.*

# NORMATIVA INTERNA

**Art. 1, co. 1175-1176, L. n. 296/2006, da cui D.M. 30.01.2015 (DURC)**

«A decorrere dal 1° luglio 2007, i **benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono **subordinati al possesso**, da parte dei datori di lavoro, **del documento unico di regolarità contributiva**, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, **stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** »

Tale regolarità riguarda:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (ALL. A DM su durc);
- Altri obblighi di legge (preesistenti) – [minimale contributivo]
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (**SOLO PARTE ECONOMICA per i non aderenti alle OO.SS. stipulanti**) – cfr. **anche Inps circolare 51/2008 §. 4**

# NORMATIVA INTERNA

Art. 1, co. 1175-1176, L. n. 296/2006, da cui D.M. 30.01.2015 (DURC)



DURC

Legge

CC

**BENEFICI**

# NORMATIVA INTERNA

**DURC ON LINE** - (Circolare ML 19/2015 e Inps 126/2015)

## Fonti normative:

- Art. 31, commi 8 e 8-ter DL 69/2013 conv. L. 98/2013 – **preavviso di irregolarità** recante le motivazioni mediante pec (interessato o consulente) e, ai fini della **fruizione** delle agevolazioni, **dura 120 gg dal rilascio**
- Art. 4 DL 34/2014 conv. L. 78/2014 (telematico e riferito al 2° mese antecedente)
- DM 30/01/2015

Ai fini dei benefici contributivi/normativi – Principi:

- Ha **validità di 120 giorni** dalla data del rilascio/acquisizione (art. 7 DM)
- La verifica della regolarità (in tempo reale) riguarda **i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata** (art. 3 DM)
- sempre che **sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive** (art. 3 DM)
- e **comprende anche le posizioni dei lavoratori autonomi e con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa** (art. 3 DM)
- Entrata in vigore effettiva dal **01/09/2017** [messaggio Inps 3220/2017 che richiama, attraverso una serie di riferimenti (3184/2016, 3454/2015,) il **2889/2014**]

# NORMATIVA INTERNA

## DURC ON LINE

(Circolare Inps 126/2015 – allegato 4)

<b>DATA INTERROGAZIONE</b>		<b>PAGAMENTI DA CONSIDERARE</b>
<b>dal</b>	<b>al</b>	<b>Data scadenza</b>
1° gennaio	31 gennaio	Fino al 30 novembre anno precedente
1° febbraio	28/29 febbraio	Fino al 31 dicembre anno precedente
1° marzo	31 marzo	Fino al 31 gennaio
1° aprile	30 aprile	Fino al 28/29 febbraio
1° maggio	31 maggio	Fino al 31 marzo
1° giugno	30 giugno	Fino al 30 aprile
1° luglio	31 luglio	Fino al 31 maggio
1° agosto	31 agosto	Fino al 30 giugno
1° settembre	30 settembre	Fino al 31 luglio
1° ottobre	31 ottobre	Fino al 31 agosto
1° novembre	30 novembre	Fino al 30 settembre
1° dicembre	31 dicembre	Fino al 31 ottobre

# NORMATIVA INTERNA

## DURC (DM 30.01.2015)

- ❑ Regolarità contributiva (***correntezza tenuto conto delle caratteristiche contributive***) nei confronti dell'INPS, INAIL (e Casse Edili) [art. 2];
- ❑ La regolarità è riferita ai **subordinati, parasubordinati ed autonomi** dell'azienda per pagamenti dovuti scaduti all'ultimo girone del secondo mese antecedente quello della verifica a condizione che **sia scaduto il termine per la presentazione delle denunce retributive** [art. 3]; (mancata/infedele denuncia contributiva: EVASIONE CONTRIBUTIVA, attenzione sentenza SS.UU. 28966/2011 – Inps circolare 106/2017, NO sanzione)
- ❑ Regolarità contributiva, fermo uno scostamento fino a € 150,00 (**compresi gli eventuali accessori di legge**) per ciascun istituto previdenziale e Cassa edile, si certifica: (art. 2 del DM):
  - a) rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
  - b) sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
  - c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
  - d) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
  - e) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui **all'art. 24, comma 3**, del decreto legislativo 46/1999 (c.d. «**accertamento negativo**»);
  - f) crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario

# NORMATIVA INTERNA

## DURC (DM 30.01.2015)

- ❑ Se non è possibile attestare la regolarità, PREAVVISO DI IRREGOLARITA' **da notificare via pec all'interessato** [o](#) **al Consulente legge 12/79** (art. 4 DM)
- ❑ Il termine dei 15 giorni ha natura perentoria (TAR Catania sentenza 813/2016) ed è **escluso in sede di verifica di autodichiarazione** (CdS sentenza 5501/2016).
- ❑ La regolarizzazione, nel termine di 15 giorni (di cui al preavviso), determina la regolarità; anche successivamente a tale termine se l'istruttoria non si è ancora chiusa (circolare Inps 126/2015)
- ❑ Ha validità di 120 giorni (art. 7 DM)
- ❑ Cause ostative ai **solì finì delle agevolazioni contributive**: osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (art 8, allegato A DM), **violazioni successive al 24 ottobre 2017**
- ❑ AUTOCERTIFICAZIONE alla ITL della insussistenza delle violazioni di cui all'allegato A (non c'è termine, quindi, anche successivamente all'agevolazione – in senso conforme lettera circolare ML 12 maggio 2010 prot. 25/I/0008667).

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

**Sentenza 27107/2018**

## **Fatto**

La società aveva versato la contribuzione di gennaio e febbraio 2008 ma non aveva poi effettuato a trasmissione telematica dei DM10 di tali mesi.

Ne era scaturito un DURC negativo, senza emissione del preavviso di irregolarità da parte dell'Istituto.

## **La Cassazione**

In presenza di irregolarità l'Inps deve invitare l'interessato a regolarizzare la posizione entro 15 giorni. Attraverso questo subprocedimento si consente la sanatoria delle irregolarità che perdono quindi la loro capacità ostativa al riconoscimento delle agevolazioni previdenziali. Tuttavia, **dalla violazione di tale obbligo non può derivare che il Durc debba considerarsi positivo**, atteso che così argomentando si rovescerebbe sull'Inps le conseguenze dell'inosservanza degli obblighi contributivi che gravano, invece, sul datore di lavoro.

**La violazione può comportare per l'Inps la sua responsabilità risarcitoria.**

# NORMATIVA INTERNA

## D.P.A.

### (DICHIARAZIONE PREVENTIVA DI AGEVOLAZIONE)

(Messaggio INPS 2648 del 2 luglio 2018)

Maggiore garanzia per le aziende, che **avendo titolo alle agevolazioni** devono essere in possesso della regolarità contributiva attestata dal **DURC nel momento della loro fruizione**. E' possibile anticipare l'attivazione della verifica ed acquisire l'esito del durc **a partire dal mese in cui l'agevolazione/beneficio viene fruito**.

### PROCEDURA (operativa dal 09.07.2018)

- L'Azienda dichiara, tramite «DPA-Dichiarazione per la fruizione dei benefici normativi e contributivi», residente nell'applicazione DiResCo, la volontà di usufruire di un beneficio (da fare, **facoltativamente**, entro il girono precedente la scadenza dell'obbligazione contributiva). Deve indicare **matricola** (sulla quale si usufruisce), **mesi di godimento** (ai fini delle verifiche successive – *alert* di scadenza)
- La DPA attiverà la verifica della regolarità contributiva (Durc On Line)
- L'esito della verifica sarà visionabile dal richiedente

**Nella stessa direzione è prevista la procedura «VERA» di cui è partita una sperimentazione e che ha lo scopo di fare una simulazione del DURC on line**

# NORMATIVA INTERNA

## OMISSIONE/EVASIONE CONTRIBUTIVA

(art. 116, comma 8, L. 388/2000)

### Presupposto

**Mancato pagamento** dei contributi o premi **entro il termine stabilito ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta**

### Fattispecie

a) nel caso di **mancato o ritardato pagamento di contributi o premi**, il cui ammontare è rilevabile dalle **denunce e/o registrazioni obbligatorie**, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di **evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero**, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'**intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate**, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Qualora **la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa**, applichi le sanzioni per omissione

# NORMATIVA INTERNA

## IPOTESI DELLA MANCATA TRASMISSIONE DELL'UNIEMENS/SANZIONE

### Cassazione, SS.UU., sentenza 28966/2011

.....dovendosi ritenere che **l'omessa o infedele denuncia** configuri occultamento dei rapporti o delle retribuzioni o di entrambi e **faccia presumere l'esistenza della volontà datoriale di realizzare tale occultamento allo specifico fine di non versare i contributi o i premi dovuti**; conseguentemente, **grava sul datore di lavoro inadempiente l'onere di provare la mancanza dell'intento fraudolento** e, quindi, la sua buona fede, onere **che non può tuttavia reputarsi assolto in ragione della avvenuta corretta annotazione dei dati, omessi o infedelmente riportati nelle denunce, sui libri di cui è obbligatoria la tenuta.....**in tale contesto, **spetta al Giudice di merito accertare la sussistenza**, ove dedotte, di circostanze fattuali **atte a vincere la presunzione.**

### Circolare Inps n° 106/2017

....in ipotesi di omessa o infedele denuncia si è sempre in presenza di una fattispecie di evasione, tranne il caso in cui il datore fornisca una prova idonea ad escludere l'intento fraudolento, con conseguente venire ad esistenza della diversa e più tenue fattispecie dell'omissione...

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## PERDITA DEI BENEFICI – ATTIVITA' DI VIGILANZA

(posizione INL e INPS)

### Circolare INL 3 del 18.07.2017 e successiva nota 255 del 17.10.2017:

- ASSENZA DEL DURC, **ALL'ESITO DELL'INVITO A REGOLARIZZARE ART. 4 D.M. 30.01.2015**, DETERMINA IL MANCATO GODIMENTO DEI BENEFICI DELL'INTERA AZIENDA
- IL PREAVVISO DI IRREGOLARITA', ART. 4 DEL D.M. 30.01.2015, NON PUO' ESSERE EMANATO IN RELAZIONE ALLE VIOLAZIONI DI CUI ALL'ALLEGATO A) DEL D.M.
- PREAVVISO DI IRREGOLARITA' ART. 4 VA EMANATO ANCHE SE L'INADEMPIENZA E' ACCERTATA A SEGUITO ISPEZIONE** (nota 255/17 e Inps, messaggio 4491/17)
- LE VIOLAZIONI DI LEGGE E DI CONTRATTO –**CHE NON ABBIANO RIFLESSI CONTRIBUTIVI** - FANNO PERDERE I BENEFICI LIMITATAMENTE AI SOLI LAVORATORI BENEFICIARI DEI BENEFICI E A CUI LE VIOLAZIONI SUDDETTE SI RIFERISCONO E PER IL PERIODO IN CUI SI E' PROTRATTA;
- LA REGOLARIZZAZIONE DI DETTE VIOLAZIONI, **PRIMA DELL'AVVIO DELL'ACCERTAMENTO ISPETTIVO**, NON IMPEDISCE IL GODIMENTO DEI BENEFICI PER I LAVORATORI INTERESSATI (anche INPS, messaggio 3003 DEL 19.07.2017 e INL nota 255 del 17.10.17)
- SE ACCERTATE IN SEDE ISPETTIVA (**ANCHE CON RIFLESSI CONTRIBUTIVI**, nota 255/17 INL) SONO VIOLAZIONI DI «ALTRI OBBLIGHI DI LEGGE» E **COMPORTANO LA PERDITA DEI BENEFICI PER I LAVORATORI INTERESSATI, ANCHE SE AVVIENE IL PAGAMENTO** (successivo all'ispezione) -
- LA PERDITA E' PER TUTTI SE NON SI OTTEMPERA AL PREAVVISO ART. 4 (anche nota INL 255 del 17.10.2017)
- PORTATA GENERALE DELL'ART. 6, COMMI 9 E 10, DEL D.L. 338/1989 CONVERTITO DALLA LEGGE 389/89;

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## NORMA CALMIERATRICE

(art. 6 commi 9 e 10 D.L. 338/89 – Legge 389/89)

Cassazione sentenza n° 19639 del 01/10/2015:

- Sgravi contributivi:** favoriscono l'occupazione in un determinato territorio
- Fiscalizzazione oneri sociali:** il beneficio **non è attribuito su base territoriale**

Art. 6 commi 9 e 10 DL 338/89 Legge 389/89:

9. Le riduzioni di cui al presente articolo [fiscalizzazione oneri sociali] non spettano **per i lavoratori** che:

- a ) **non siano stati denunciati** agli istituti previdenziali;
- b ) siano stati denunciati con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'art. 1, comma 1 [minimale];
- c ) siano stati **retribuiti con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'art. 1, comma 1** (ccnl leader)

10. Le disposizioni di cui al comma 9 operano:

- per una durata pari ai periodi di inosservanza anche di una delle condizioni previste dallo stesso comma aumentati del 50 per cento.
- Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del medesimo comma 9 la perdita della riduzione **non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta**

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## No fruizioni agevolazioni

Violazione Legge e CC  
(ISPEZIONE)

**Durc**  
**(DM 30.01.2015)**

Lavoratore

Art. 6, c. 9 e 10 L.  
389/89

**Intera Azienda**

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## PERDITA DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI/NORMATIVI

TIPOLOGIA	AZIENDA	LAVORATORE
DURC negativo (a seguito preavviso inevaso)	✘	
Violazione non contributiva, regolarizzata ante ispezione		
Violazione non contributiva, non regolarizzata		✘
Accertamento ispettivo anche con riflessi contributivi, regolarizzato preavviso		✘
Accertamento ispettivo anche con riflessi contributivi, non regolarizzato preavviso	✘	
DURC negativo - allegato A) DM 30.01.2015	✘	

# Assunzioni agevolate al 2018

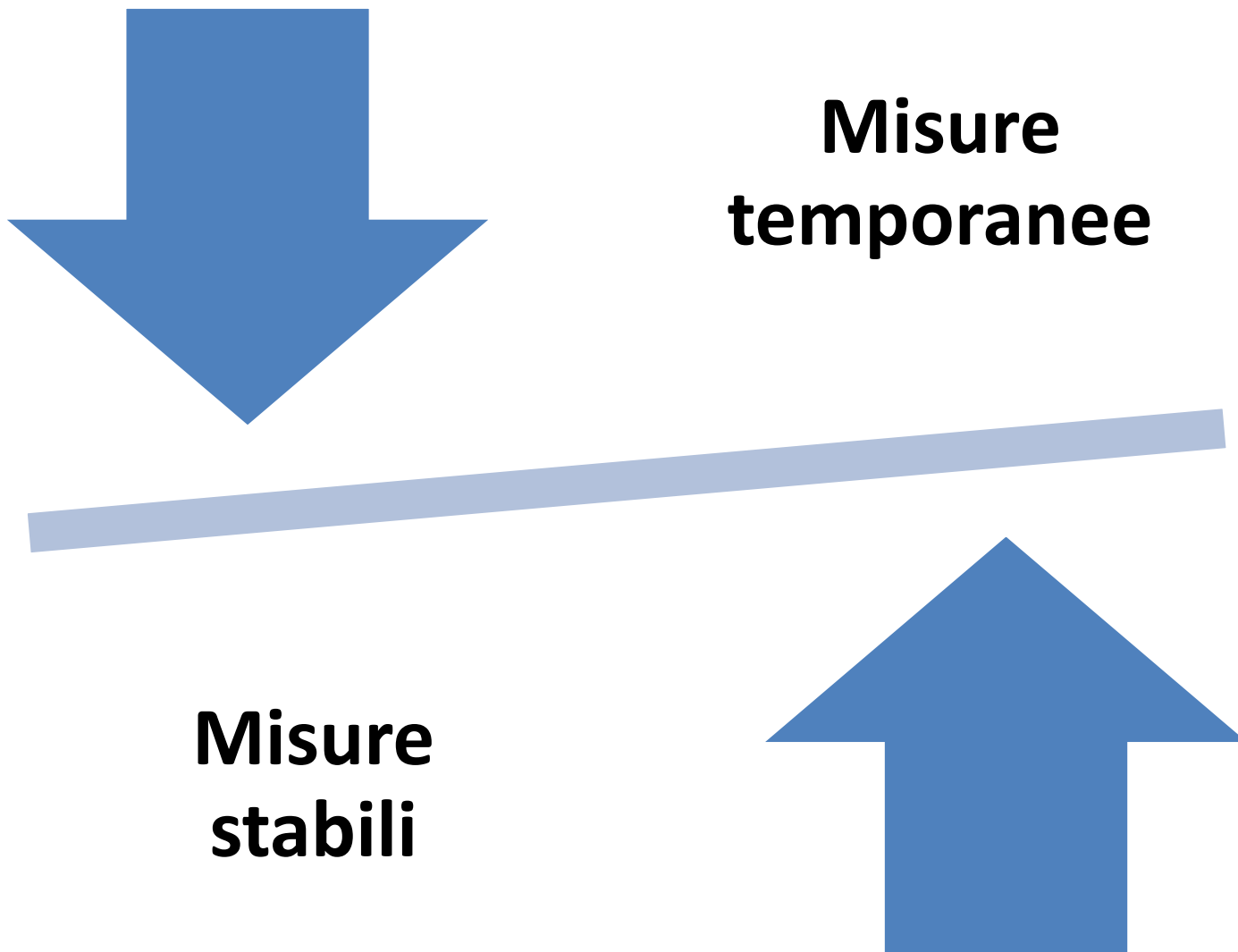
- ✓ Legge di Bilancio 2018
  - ✓ Incentivo occupazione Mezzogiorno (D.D. 2/2018 Anpal)
  - ✓ Incentivo occupazione NEET (D.D. 3/2018 Anpal)
  - ✓ Over 50 (art. 4, commi 8-10, L. 92/2012)
  - ✓ Donne (art. 4, commi 8-11, L. 92/2012)
  - ✓ Lavoratori in Naspi (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
  - ✓ Lavoratori in CIGS (art. 4 L. 236/93)
  - ✓ Lavoratori con disabilità (art. 13 L. 68/99)
- \*\*\* \*\*
- ✓ Apprendistato professionalizzante (Cassazione sentenza n° 6428/2018)
  - ✓ Apprendistato professionalizzante (senza limiti di età)

# Assunzioni agevolate al 2018

## LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

2018

# Assunzioni agevolate al 2018



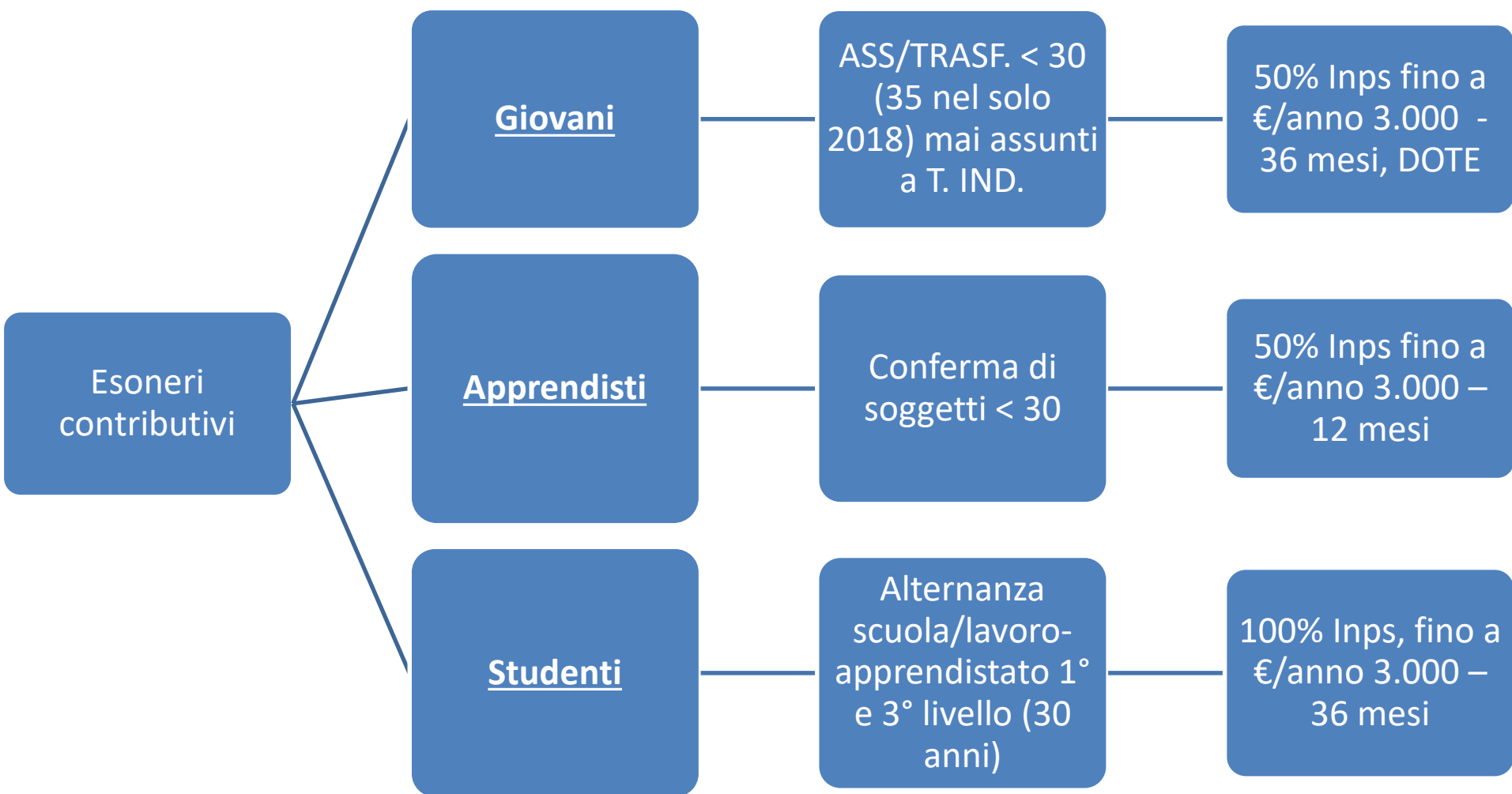
# LEGGE DI BILANCIO 2018

## PRINCIPALI MISURE:

### Assunzioni:

- ❑ ESONERI CONTRIBUTIVI 2018 GIOVANI (commi 100-108; 113-115; comma 893)
- ❑ ASSUNZIONI SOGGETTI IN «PROTEZIONE INTERNAZIONALE» DA PARTE DI COOPERATIVE SOCIALI (comma 109)
- ❑ ESTENSIONE PER IL 2018-2020 DEGLI INCENTIVI PER APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO – ART. 43 D.LGS. 81/2015 - (comma 110);
- ❑ ABROGAZIONE, A DECORRERE DAL 2018, DELLE ASSUNZIONI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO DI CUI ALLA L. 232/2016 COMMI 308-310 (comma 113);
- ❑ ASSUNZIONI LAVORATORI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE (comma 136)
- ❑ ASSUNZIONE LAVORATORI ABRUZZO, MOLISE, CAMPANIA, BASILICATA, SICILIA, PUGLIA, CALABRIA E SARDEGNA, SUBORDINATAMENTE AL PON/POC (comma 893) – INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO (D.D. 2/2018 ANPAL).

# ESONERI CONTRIBUTIVI, DAL 01.01.2018



# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERI CONTRIBUTIVI 2018

**dal 01/01/2018:**

- ❑ ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A T.INDETERMINATO DI **GIOVANI UNDER 30** (35 SOLO PER IL 2018) DAL 2018 – **COMMI 100 E 107.**;
- ❑ PROSECUZIONE A TEMPO INDETERMINATO DAL 01.01.2018 DI CONTRATTI DI **APPRENDISTATO** DI LAVORATORI CHE AL MOMENTO DELLA PROSECUZIONE SIANO UNDER 30 – **COMMA 106**
- ❑ ASSUNZIONE/TRASFORMAZIONI (?) A T. INDETERMINATO DI **STUDENTI**, ENTRO 6 MESI DALL'ACQUISIZIONE DEL TITOLO DI STUDIO, CHE ABBIANO SVOLTO PRESSO LO STESSO DATORE DI LAVORO (**COMMA 108**):
  - A) ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO;
  - B) PERIODI DI APPRENDISTATO 1° E 3° LIVELLO.
- ❑ SOLO PER L'ANNO 2018, LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO IN ABRUZZO, MOLISE, CAMPANIA, BASILICATA, SICILIA, PUGLIA, CALABRIA E SARDEGNA – PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI ED I PROGRAMMI OPERATIVI COMPLEMENTARI (**COMMA 893**) – DECRETO ANPAL 2/2018.

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI

### CARATTERISTICHE GENERALI:

- NON E' UN AIUTO DI STATO ART. 107 TFUE (circolare Inps 40/2018);
- ESONERO **STABILE** – A PARTIRE DAL 2018 (non ha limite temporale);
- FINALITA': OCCUPAZIONE STABILE DI GIOVANI (fino a 30; solo per il 2018: 35 anni) – RIGUARDA SIA LE ASSUNZIONI A **TEMPO INDETERMINATO** CHE LE **TRASFORMAZIONI** DI RAPPORTI NATI COME DETERMINATI.
- RIGUARDA SOGGETTI CHE **NON ABBIANO MAI AVUTO IN PASSATO UN RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO**, nemmeno all'estero (circ. 40/2018 Inps), **ANCHE PART-TIME (se accesi nello stesso giorno per entrambi i datori)**
- DURATA: **36 MESI**;
- 50% DEI CONTRIBUTI INPS, NO INAIL**, NEL LIMITE ANNUALE DI **€ 3.000,00** – RIPARAMETRATO SU BASE MENSILE;
- RIGUARDA I SOLI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI, si soci cooperativa (**no dirigenti, no apprendisti, lavoratori domestici, intermittenti**);
- TRATTASI DI UN «**ESONERO DOTE**», SEGUE IL LAVORATORE PER I 36 MESI SUCCESSIVI LA 1.MA ASS.NE AGEVOLATA – A PRESCINDERE DALL'ETA' ANAGRAFICA SE CAMBIA IL DATORE (PROBLEMATICHE DI CERTIFICAZIONE DEL REQUISITO??)
- NON E' CUMULABILE** CON ALTRI ESONERI O RIDUZIONI CONTRIBUTIVE (coma 114), SI BENEFICI ECONOMICI.

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI

### DATORE DI LAVORO:

- SOGGETTO PRIVATO (anche EPE) ;
- NON NECESSARIAMENTE IMPRESA (ART. 2082 C.C.);
- ANCHE AGRICOLO;
- NO DATORE DOMESTICO;
- NO RAPPORTO DI APPRENDISTATO E DIRIGENTI;
- RISPETTO DELLE PREVISIONI DI CUI ALL'ART. 31 DEL D.LGS. 150/2015;
- NEI 6 MESI PRECEDENTI NO LICENZIAMENTI PER G.M.O. O COLLETTIVI NELLA MEDESIMA **UNITA' PRODUTTIVA** (comma 104) – **a prescindere dalla qualifica**
- IL LAVORATORE CON L'ESONERO OVVERO ALTRO CON MEDESIMA QUALIFICA NON DEVE ESSERE LICENZIATO PER G.M.O. NEI 6 MESI SUCCESSIVI ALL'ASSUNZIONE NELLA STESSA **UNITA' PRODUTTIVA** [REVOCA (ininfluente ai fini della «dote») E RESTITUZIONE – comma 105].
- RISPETTO INTEGRALE DEI CC E ALTRI OBBLIGHI DI LEGGE – ART. 1 COMMA 1175-1176
- ART. 31 D.LGS. 150/2015 (**no lettera a, circolare Inps 40/2018**)
- POSSESSO DEL DURC (DM 30.01.2015).

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI

### CARATTERISTICHE DELL' ASSUNZIONE DAL 01.01.2018:

- TEMPO INDETERMINATO;
- TRASFORMAZIONE DI UN TEMPO DETERMINATO (comma 107)
- LAVORATORE (non è richiesto lo status di disoccupato) DEVE ESSERE UNDER 30 (35, SOLO PER IL 2018)
- LAVORATORE NON DEVE AVERE MAI AVUTO (ANCHE PRESSO DIFFERENTI DATORI) UN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (SALVO APPRENDISTATO NON CONFERMATO PRESSO DIFFERENTE DATORE) – comma 101.
- NO APPRENDISTATO E DOMESTICI (comma 114). NO DIRIGENTI (no tutele crescenti)
- IL LAVORATORE ASSUNTO NON DEVE ESSERE LICENZIATO PER G.M.O. NEI 6 MESI SUCCESSIVI ALTRIMENTI REVOCA E RECUPERO DELL'ESONERO (coma 105)
- TRATTASI DI UN ESONERO «**NOTE**» (fino a concorrenza dei 36 mesi), SEGUE IL LAVORATORE ANCHE SE C'E' CAMBIO DI DATORE, INDIPENDENTEMENTE DELL'ETA' (comma 103)

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO

(comma 106)

### CARATTERISTICHE E PRESUPPOSTI:

- PROSECUZIONE (al termine del periodo di apprendistato?), DAL 01.01.2018, DI UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO (no stagionale?);
- IL LAVORATORE, ALL'ATTO DELLA PROSECUZIONE (non coincidente con la decorrenza dell'esonero), **NON DEVE AVER COMPIUTO I 30 ANNI DI ETA'**;
- 50% DEI SOLI CONTRIBUTI INPS, NEL LIMITE MASSIMO DI €/ANNO 3,000,00#.
- DURATA MASSIMA 12 MESI**, DECORRENTI DAL MESE SUCCESSIVO ALLA SCADENZA DEL BENEFICIO EX ART. 47, COMMA 7, DEL D.LGS. 81/2015 (ANNO SUCCESSIVO ALLA PROSECUZIONE);
- NON SI APPLICANO:
  - a) «dote» (comma 103);
  - b) art. 31 d.lgs. 150/2015 e licenziamenti (g.m.o. o collettivi) nei 6 mesi precedenti nella stessa unità produttiva (comma 104);
  - c) revoca e recupero dell'esonero se il lavoratore con esonero o altro con medesima qualifica nella stessa unità produttiva è licenziato nei 6 mesi successivi (comma 105).

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO STUDENTI

(comma 108, **da leggere con il comma 113**)

### CARATTERISTICHE E PRESUPPOSTI:

ASSUNZIONE / TRASFORMAZIONE (?) CON CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (no dirigenti, apprendisti e lavoro domestico) DI SOGGETTI CHE, ENTRO 6 MESI DALL'ACQUISIZIONE DEL TITOLO DI STUDIO, ABBIANO:

A) SVOLTO, PRESSO IL MEDESIMO DATORE, ATTIVITA' DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO PER ALMENO IL 30% DELLE ORE PREVISTE;

B) SVOLTO, PRESSO IL MEDESIMO DATORE, PERIODI DI APPRENDISTATO DI 1° E 3° LIVELLO

IL LAVORATORE NON DEVE AVER COMPIUTO I 30 ANNI DI ETA' (**35 per 2018?**);

100% DEI SOLI CONTRIBUTI INPS, NEL LIMITE MASSIMO DI €/ANNO 3,000,00#.

APPLICAZIONE DEI COMMI 103 (dote), 104 (art. 31 d.lgs. 150/2015 e licenziamenti per g.m.o o collettivi nei 6 mesi precedenti stessa unità produttiva), 105 (licenziamento per g.m.o del lavoratore o altro con pari qualifica nei 6 mesi successivi nella stessa unità produttiva) ???

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO CONTRIBUTIVO «MEZZOGIORNO»

(comma 893)

*«I programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari possono prevedere **per l'anno 2018**, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna** l'assunzione con **contratto a tempo indeterminato** di soggetti che **non abbiano compiuto i 35 anni di età**, ovvero di soggetti di **almeno 35 anni**, purché **privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**. Per i soggetti di cui al periodo precedente, l'esonero contributivo di cui al comma 100 è elevato fino al **100%**, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014 n° 190. L'esonero contributivo di cui al periodo precedente è riconosciuto **in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo**»*

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## Incentivo occupazione Mezzogiorno

(D.D. ANPAL n° 2 del 02.01.18, corretto da D.D. 81 del 05.03.18 – circ. Inps 49/2018)

### Lavoratori destinatari:

Persone **disoccupate** (art. 19 d.lgs. 150/2015) in possesso delle seguenti caratteristiche:

- a) Lavoratori in età compresa tra i 16 ed i 34 anni [dai 25 ai 34 anni: art. 2 reg. UE 651/2014 e misura massima di cui all'art. 32, se va oltre il «de minimis»];
- b) Lavoratori con 35 e + anni, **privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** (DM 17/10/2017)–[oltre allo status di disoccupato];
- c) Non devono avere avuto, **salve le ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato**, un rapporto di lavoro (sia TD che T.IND) negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore di lavoro.

### Datori di lavoro:

- Solo privati (a prescindere dallo status di impresa);
- L'assunzione (**non** «per obbligo») deve essere effettuata per le Regioni «meno sviluppate» (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e per quelle «in transizione» (Abruzzo, Molise e Sardegna)

# Assunzioni agevolate

## Incentivo occupazione Mezzogiorno

### Rapporti agevolati:

- Le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale (beneficio riproporzionato), a scopo di somministrazione, con apprendistato professionalizzante e per i soci lavoratori di cooperative, **effettuate dal 01/01/2018 al 31/12/2018;**
- No lavoro domestico, occasionale (?) o **intermittente;**
- Trasformazioni a tempo indeterminato (non disoccupazione, **attenzione over 34**)

### Misura (recentemente rifinanziato)

- Esonero, per **12 mesi**, del **100%** ctb Inps (no Inail) nel limite di € 8,060,00 annuali (riparametrato mensilmente e riproporzionato);
- no cumulo assoluto (economico o contributivo) **tranne art. 1 comma 100;** (art. 8)
- Limite «**de minimis**», **scardinabile con incremento occupazionale e art. 32 Reg. nonché art. 2 comma 4 Reg. 651/2014 se over 24 anni.**
- Istanza preventiva all'Inps (OMEZ)
- va usufruito a pena di decadenza entro il 29/02/2020

# Assunzioni agevolate

## Incentivo Occupazione NEET

(D.D. ANPAL n° 3 del 02.01.2018)

### Soggetti destinatari:

Giovani aderenti al programma «Garanzia Giovani»

a) Giovani in età compresa tra i 16 ed i 29 anni (dai 25 anni ai 29 anni: reg. UE 651/2014 – art. 32 + incremento occupazionale, se oltre il de minimis), se di età inferiore a 18 anni devono aver assolto il diritto-dovere di istruzione e formazione

### Datori di lavoro:

Nessuna esclusione le cui sedi di lavoro siano ubicate **su tutto il territorio nazionale** ad eccezione della provincia di Bolzano

# Assunzioni agevolate

## Incentivo Occupazione NEET

(D.D. ANPAL n° 3 del 02.01.2018)

### Rapporti agevolati:

- Le assunzioni (non «per obbligo») a tempo indeterminato, anche a tempo parziale (beneficio riproporzionato), a scopo di somministrazione, con apprendistato professionalizzante e per i soci lavoratori di cooperative, **effettuate dal 01/01/2018 al 31/12/2018;**
- No lavoro domestico, occasionale (?) o **intermittente**

### Misura (contingentata pari a 100 milioni di €)

- Esonero, per **12 mesi**, del **100%** ctb Inps (no Inail) nel limite di € 8,060,00 annuali (riparametrato mensilmente e riproporzionato), **fermo l'art. 32 reg. UE 651/2014;**
- no cumulo assoluto (economico o contributivo) **tranne art. 1 comma 100;**
- Limite **de minimis**», **scardinabile con incremento occupazionale e art. 32 Reg. 651/2014, se over 24 anni .**
- Istanza preventiva all'Inps (NEET)
- va usufruito a pena di decadenza entro il 29/02/2020

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ASSUNZIONE DI SOGGETTI IN «PROTEZIONE INTERNAZIONALE» DA PARTE DI COOPERATIVE SOCIALI

(comma 109)

- ❑ DATORI: Cooperative sociali di cui alla legge 381/1991;
- ❑ LAVORATORI INTERESSATI: persone cui sia stata riconosciuta la «protezione internazionale» a partire dal 01.01.2016 [d.lgs. 251/2007: rifugiato o protezione sussidiaria];
- ❑ ASSUNZIONI: a tempo indeterminato effettuate dal 01.01.2018 al 31.12.2018 («stipulati»??) – («NUOVE ASSUNZIONI» – **no trasformazioni**);
- ❑ DURATA DELLA RIDUZIONE/SGRAVIO: 36 mesi relativamente all'assicurazione prev.le (Inps) ed ass.le (Inail) in un limite contingentato (€ 500.000 annui per 2018-2020).

**IN ATTESA DI UN DECRETO LAVORO E MINISTERO DEGLI INTERNI**

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## **INCENTIVI PER APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO – ART. 43 D.LGS. 81/2015**

(comma 110 lettera d)

ESTENSIONE PER IL 2018-2020 (entro limiti contingentati) DEI BENEFICI IN CASO DI ASSUNZIONE DI SOGGETTI CON APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO PREVISTI DALL'ART. 32, COMMA 1, DEL D.LGS. 150/2015

I BENEFICI SONO:

- NO TICKET NASPI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO;
- ALIQUOTA CONTRIBUTIVA RIDOTTA AL 5% (ANZICHE' 10%);
- NON SI PAGA IL CONTRIBUTO 1,61% (NASPI 1,31% E 0,30%)

**I BENEFICI NON SI APPLICANO IN CASO DI PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

# LEGGE DI BILANCIO 2018

**ABROGAZIONE, A DECORRERE DAL 2018, DELLE ASSUNZIONI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO L. 232/2016 COMMI 308-310 (comma 113)**

Alternanza scuola-lavoro

assunzioni a tempo indeterminato, entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio, (no lavoro domestico ed agricolo)

effettuate dal 01/01/2017 al 31/12/2018  
(durata 36 mesi)

di studenti che abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro

1. percorsi di alternanza scuola-lavoro almeno 30% delle ore previste;
2. periodi di apprendistato 1° e 3° livello.

esonero ctb. Inps datore entro €/3.250 annuali (no Inail), nel limite finanziario di cui al comma 309

# LEGGE DI BILANCIO 2018

## ESONERO ASSUNZIONI LAVORATORI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

(comma 136, **ANPAL nota 9352 del 23.07.2018**)

- ❑ DATORE DI LAVORO: NON DEVE AVERE ASSETTI PROPRIETARI SOSTANZIALMENTE COICIDENTI CON IL DATORE DEL LAVORATORE.
- ❑ LAVORATORE: FRUITORE DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE EX ART. 24-BIS DEL D.LGS. 148/2015 (in costanza di cigs –riorganizzazione/crisi- per ottenere un servizio intensivo di assistenza alla ricerca di altra occupazione);
- ❑ ESONERO: 50% DEI CONTRIBUTI INPS, NO INAIL, NEL LIMITE DI €/ANNO 4.030,00#
- ❑ DURATA: 18 MESI SE L'ASSUNZIONE E' A TEMPO INDETERMINATO.  
12 MESI SE A TEMPO DETERMINATO + 6 IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO;
- ❑ IL LAVORATORE CHE ACCETTA L'ASSUNZIONE FRUISCE DELL'ESENZIONE IRPEF DELLE SOMME PERCEPITE IN DIPENDENZA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) + 50% DEL TRATTAMENTO CIGS CHE AVREBBE PERCEPITO.

# ASSUNZIONI DI LAVORATORI DI ETA' NON INFERIORE A 50 ANNI (ART. 4, CO. 8-10, L. N. 92/2012)

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a **tempo determinato** anche in somministrazione, in relazione a **lavoratori di età' non inferiore a cinquanta** anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro (INPS e INAIL)

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è **trasformato** [prima dei 12 mesi] **a tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

## LE AGEVOLAZIONI SPETTANO ANCHE SE L'ASSUNZIONE E' PART-TIME

**Circolare 111/2013 Inps e 28/2014 Inail**

**Requisiti** = art. 4, commi 12, 13 e 15, legge 92/2012 (oggi art. 31 d.lgs. 150/2015); legge 296/2006 art. 1, comma 1175, 1176. art. 40 reg. 800/2008 (incremento occupazionale, oggi art. 32 Reg. 651/2014), impresa in difficoltà

**Codice di autorizzazione: 2H - Codice contribuzione: 55 - Arretrati: L431**

## ASSUNZIONE DI LAVORATRICI DONNE (ART. 4, CO. 11, L. N. 92/2012)

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano (dal 01.01.2013) nel rispetto del [regolamento \(CE\) n. 800/2008](#) della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi:

- residenti in [aree svantaggiate];
- Impiegate in particolari settori economici (disparità occupazionale > 25%);
- ovvero in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Aree svantaggiate: [www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn\\_aiuti\\_di\\_stato.asp](http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp)

Settori economici: Decreti del 02.09.2013 e **10.11.2017** (vedi slide successiva).

### LE AGEVOLAZIONI SPETTANO ANCHE SE L'ASSUNZIONE E' PART-TIME

#### **Circolare 111/2013 Inps e 28/2014 Inail**

Requisiti = art. 4, commi 12, 13 e 15, legge 92/2012 (oggi art. 31 d.lgs. 150/2015); legge 296/2006 art. 1, comma 1175, 1176. art. 40 reg. 800/2008 (incremento occupazionale, oggi art. 32 Reg. 651/2014) , impresa in difficoltà

Codice di autorizzazione: 2H - Codice contribuzione: 55 - Arretrati: L431

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI LAVORATRICI DONNE  
(ART. 4, CO. 11, L. N. 92/2012)

**SETTORI E ATTIVITA'**

(decreto interministeriale 10.11.2017)

- ❑ **Agricoltura**: tutte;
  
- ❑ **Industria**: costruzioni; industria estrattiva; acqua e gestione rifiuti; industria energetica; industria manifatturiera;
  
- ❑ **Servizi**: trasporto e magazzinaggio; informazione e comunicazione; servizi generali della P.A.

# AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI LAVORATORI OVER 50 ANNI E DONNE (ART. 4, CO 8-11, L. N. 92/2012)

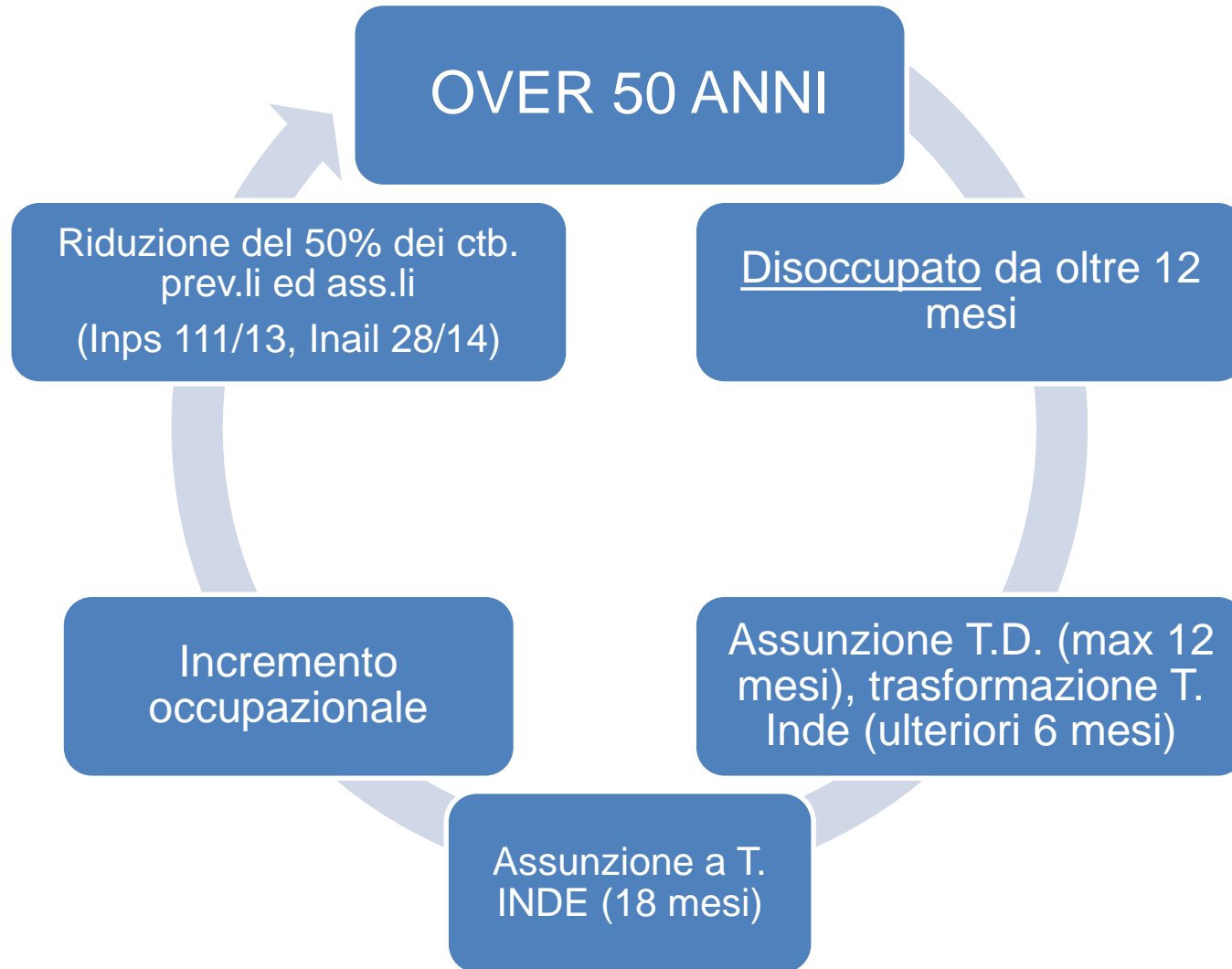
## Incentivo assunzioni over 50 anni e donne

(circolare Inps 111 del 24.07.2013 e Inail 28 del 23.05.2014)

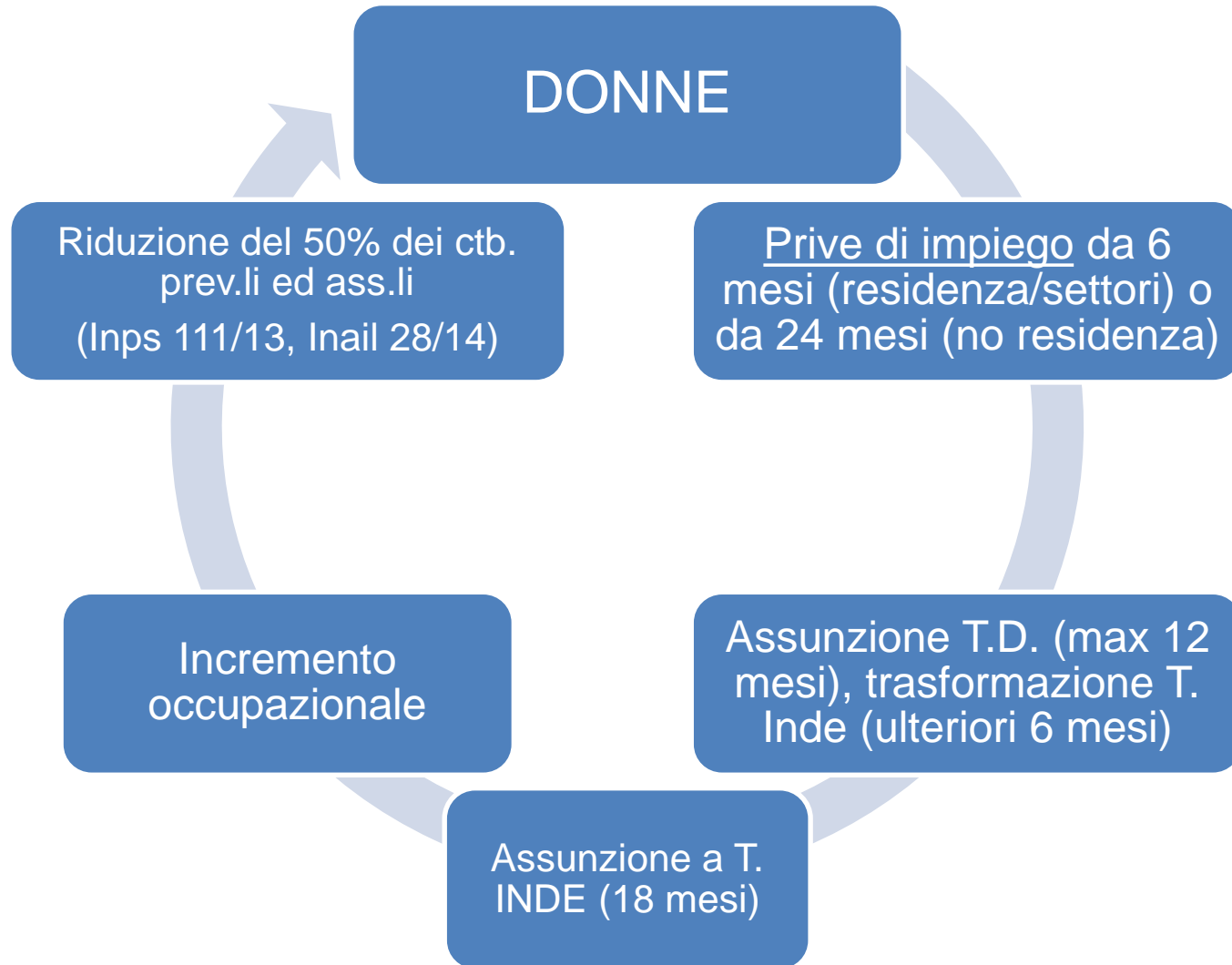
L'Inps precisa che:

- Soggiace alle regole di cui all'art. 31 del d.lgs. 150/2015 e art. 1, comma 1175, della legge 296/2006;
- Regolamento CE 800/2008 (651/2014) – incremento occupazionale (12 mesi precedenti e successivi l'assunzione) – interpello 34/2014;
- Imprese in difficoltà (procedure concorsuali, perdita di metà del capitale di cui almeno ¼ negli ultimi 12 mesi);
- Il datore di lavoro per accedere dovrà – tramite la funzione «contatti» del bidirezionale inoltrare la richiesta «L.92/2012»;
- La sede, inoltre, attribuirà il codice di autorizzazione «**2H**»
- Codici tipo contribuzione uniemens: «**55**» per il corrente e «**L431**» per gli arretrati, per la restituzione «**M431**»
- Datori di lavoro (ex Enpals) codice agevolazione «**LA**»
- La trasformazione a tempo indeterminato deve avvenire entro il termine massimo del tempo determinato (12 mesi) per dare diritto a 18 mesi complessivi di agevolazione;
- In caso di soluzione di discontinuità fra la prima e la seconda assunzione a tempo determinato occorre verificare la conservazione dello *status* di disoccupazione fermo il limite dei 12 mesi;
- L'agevolazione spetta anche in caso di assunzione *part-time* ed altresì a scopo di somministrazione e spetta sui periodi di attesa di assegnazione (indennità di disponibilità)
- Diritto di precedenza tempo determinato (INTERPRETAZIONE NON CONDIVISIBILE/SUPERATA)

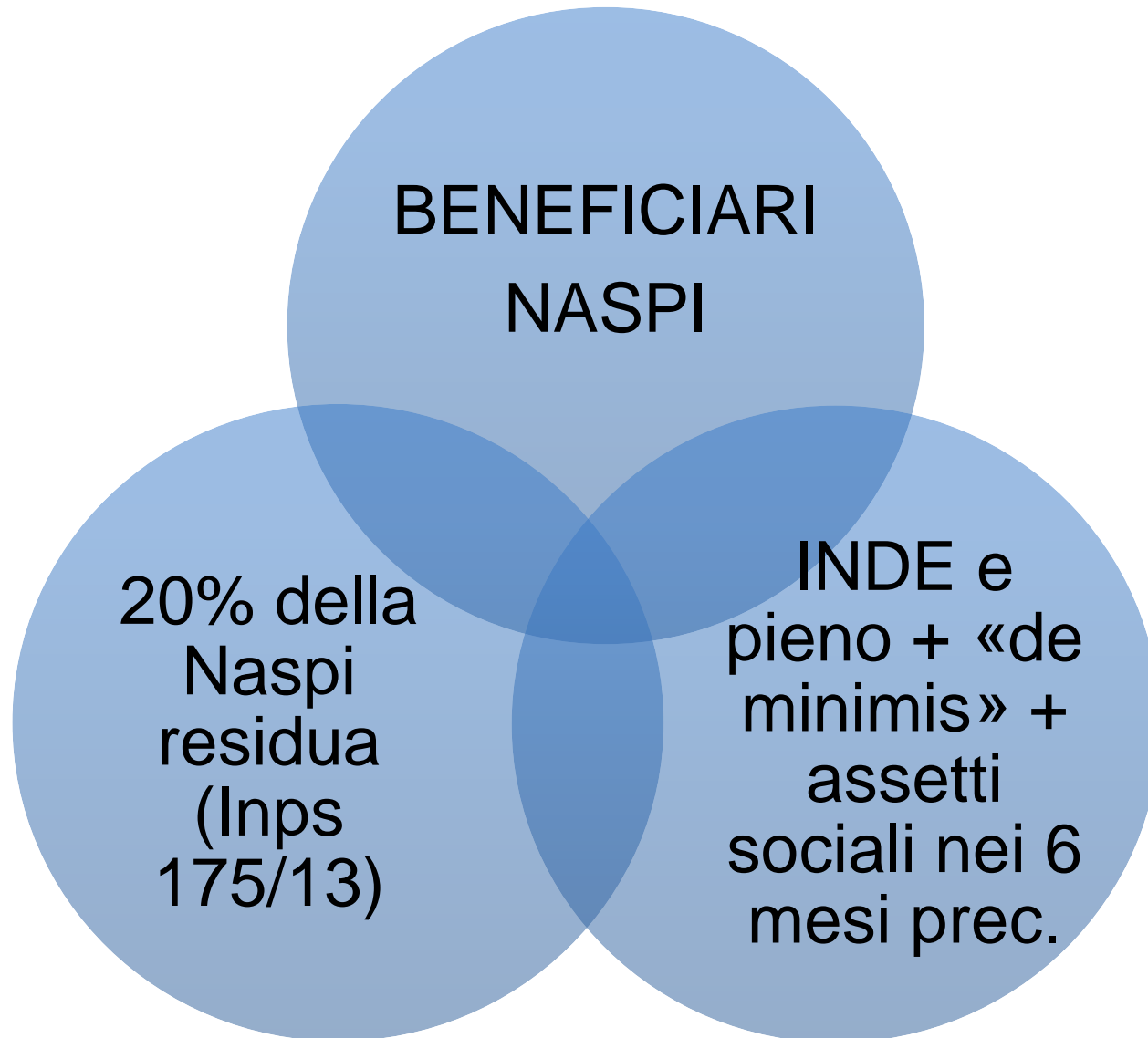
# Assunzioni agevolate



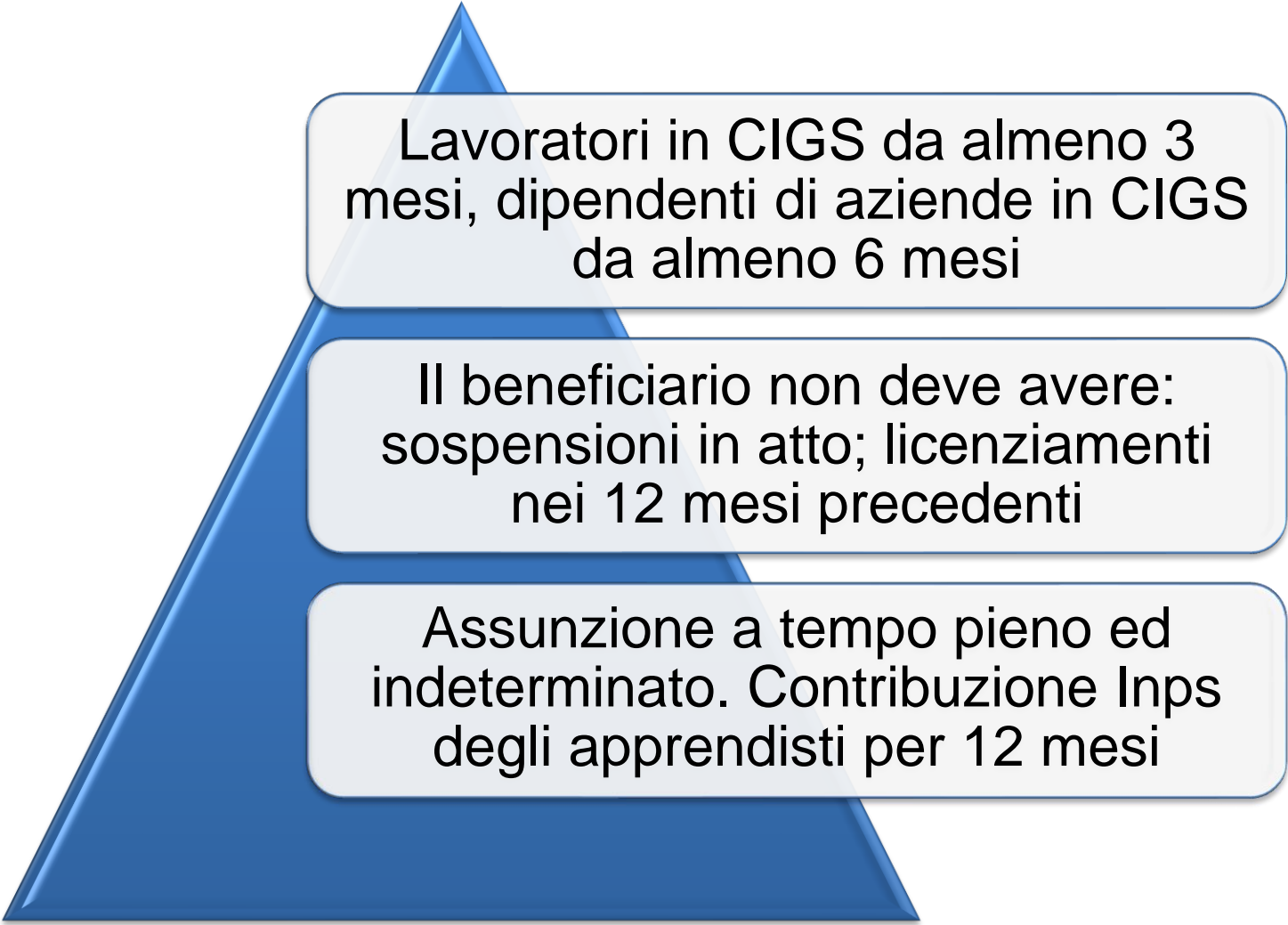
# Assunzioni agevolate



# Assunzioni agevolate



# Assunzioni agevolate



Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, dipendenti di aziende in CIGS da almeno 6 mesi

Il beneficiario non deve avere: sospensioni in atto; licenziamenti nei 12 mesi precedenti

Assunzione a tempo pieno ed indeterminato. Contribuzione Inps degli apprendisti per 12 mesi

# Assunzioni agevolate

Lavoratori con disabilità	Misura dell'incentivo (Imponibile Inps del mese)	Tipologia contrattuale Durata del beneficio
Riduzione lavoro > 67%-79%	35%	Tempo indeterminato 36 mesi
Riduzione lavoro > 79%	70%	Tempo indeterminato 36 mesi
Intellettiva-psichica > 45%	70%	Tempo indeterminato 60 mesi Tempo determinato >12 mesi

## Circolare Inps 99/2016.

- Nel limite del 75% dei costi ammissibili + incremento occupazionale (art. 33 Reg. 651/2014)
- Cumulo con benefici contributivi fino al 100% dei costi ammissibili (art. 8, c. 6, Reg. 651/2014)

# APPRENDISTATO – D.lgs. 81/2015, artt. 41-47

## CIRCOLARE INPS 108 DEL 14.11.2018

- **Natura indeterminata** e la triplice articolazione del contratto:
  - Per la qualifica e il diploma professionale;
  - Professionalizzante (scompare la dicitura «mestiere»);
  - Alta formazione e ricerca
- Ulteriore *genus* del professionalizzante (lavoratori –**senza limiti di età**- **beneficiari di mobilità o di un trattamento di disoccupazione** - no età/no recesso ad nutum al termine del periodo formativo). Si applicano gli incentivi art. 25 comma 9 legge 223/91 e art. 8 comma 4 della 223/91 [(ri)qualificazione]
- Forma scritta *ad probationem* (forma sintetica il PFI);
- Durata minima **non inferiore a 6 mesi** (salve le ipotesi della stagionalità)
- Durante il contratto vigono le stesse norme sui licenziamenti (anche tutele crescenti);
- Libera recedibilità al termine del contratto di apprendistato [formazione (preavviso)];
- In caso di mancato esercizio, al termine del periodo di formazione, normale rapporto;
- La disciplina è devoluta alla contrattazione collettiva nazionale o accordi interconfederali;
- Clausola di contingentamento (1 a 1 fino a 10 dipendenti; 3 a 2 oltre i 10 dipendenti, in ogni caso, almeno 3; limiti specifici per artigiani)
- Clausola di stabilizzazione (20% nei 36 mesi precedenti **solo** datori con almeno 50 dipendenti e **solo per il professionalizzante**). Sempre 1 apprendista (anche in caso di mancato rispetto) – Quelli in sovrannumero conversione *ope legis ex tunc*.
- Sono esclusi da qualsivoglia limite numerico contrattuale e/o legale
- Confermata la contribuzione agevolata per l'anno successivo al proseguimento del contratto

# TIPOLOGIE CONTRATTUALI

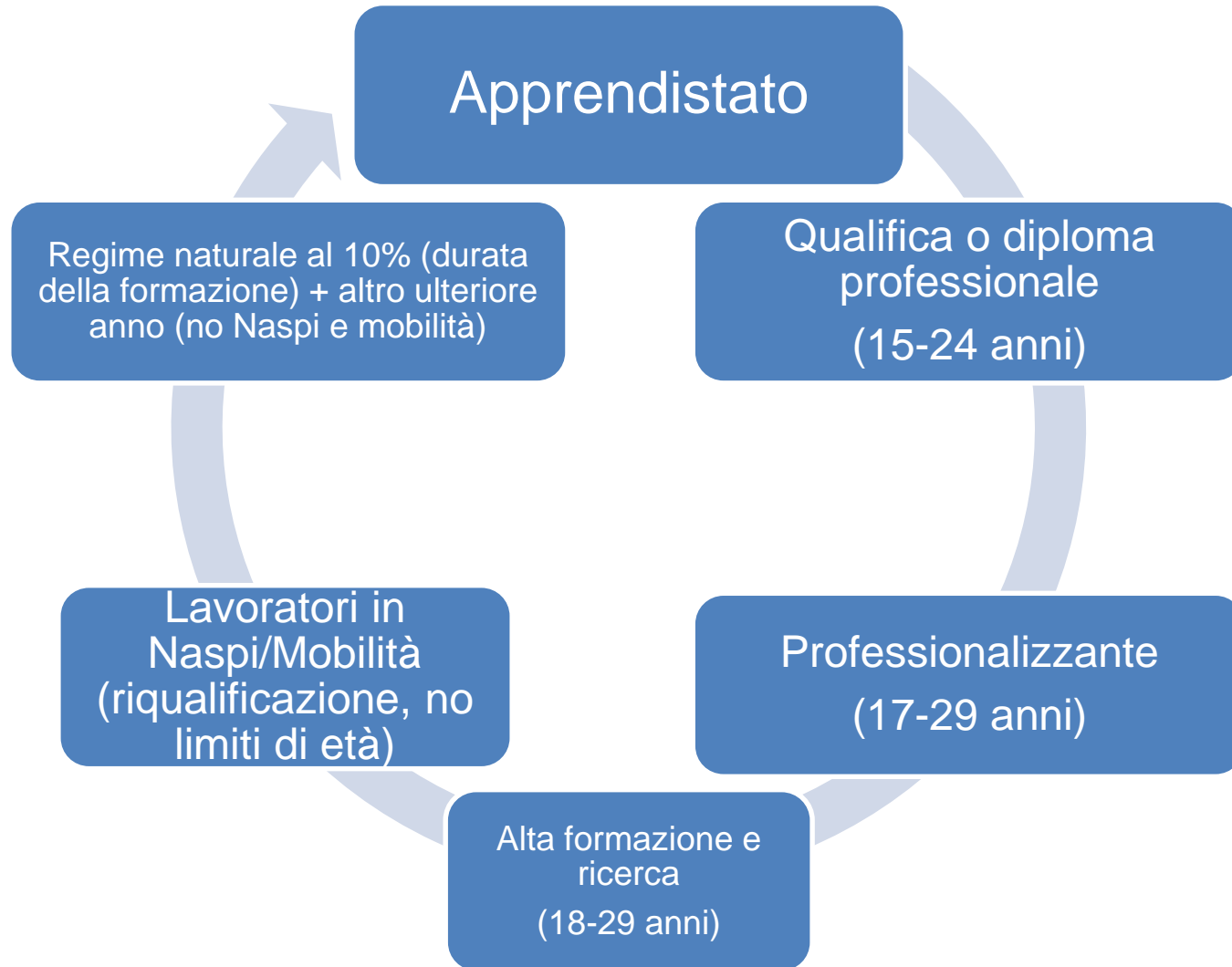
## ***Apprendistato professionalizzante***

- 18-29 anni, 17 se in possesso di qualifica professionale –ex d.lgs. 226/2005
- nella determinazione del profilo formativo scompare l'età dell'apprendista (solo qualifica)
- Alla CCNL viene devoluta anche la durata minima. Quella massima è fissata in 3 anni (5 se artigianato)
- Formazione base-trasversale, competenza delle Regioni (entro 45 gg da Unilav – Regione sede legale) va ad integrare quella *on the job* (responsabilità del datore). Se manca riferimento al CCNL. Max 120 ore nel triennio.
- Attività stagionali è possibile un apprendistato a tempo determinato

## **Cassazione n° 8564 del 6 aprile 2018**

La decadenza del datore di lavoro dalle agevolazioni contributive si realizza, per l'intera durata del contratto, laddove l'inadempimento all'obbligo della formazione esterna abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in un'attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione.

# Assunzioni con contribuzione ridotta



# Apprendistato

Forma scritta «ad probationem»

```
graph TD; A[Forma scritta «ad probationem»] --> B[Contingentamento]; A --> C[Stabilizzazione (professionalizzante)];
```

Contingentamento

Stabilizzazione  
(professionalizzante)

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato **finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani** (art. 41, comma 1, d.lgs. 81/2015).

# APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ'

## Apprendistato professionalizzante - no limiti età

(circolare Inps 108/2018, già messaggio 2243/2017)

Percettori di  
mobilità

- Riviviscenza della L. 223/91

Percettori di  
disoccupazione  
(Naspi + Dis coll)

- Aliquota ordinaria apprendisti
- (no ulteriore anno)

# DECRETO DIGNITA'

**ESONERO CONTRIBUTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE 2019-2020**

(NASCE CON LA LEGGE DI CONVERSIONE –Art. 1-*bis*)

# ESONERO CONTRIBUTIVO

## ESONERO CONTRIBUTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE

(NASCE CON LA LEGGE DI CONVERSIONE –Art. 1-*bis*)

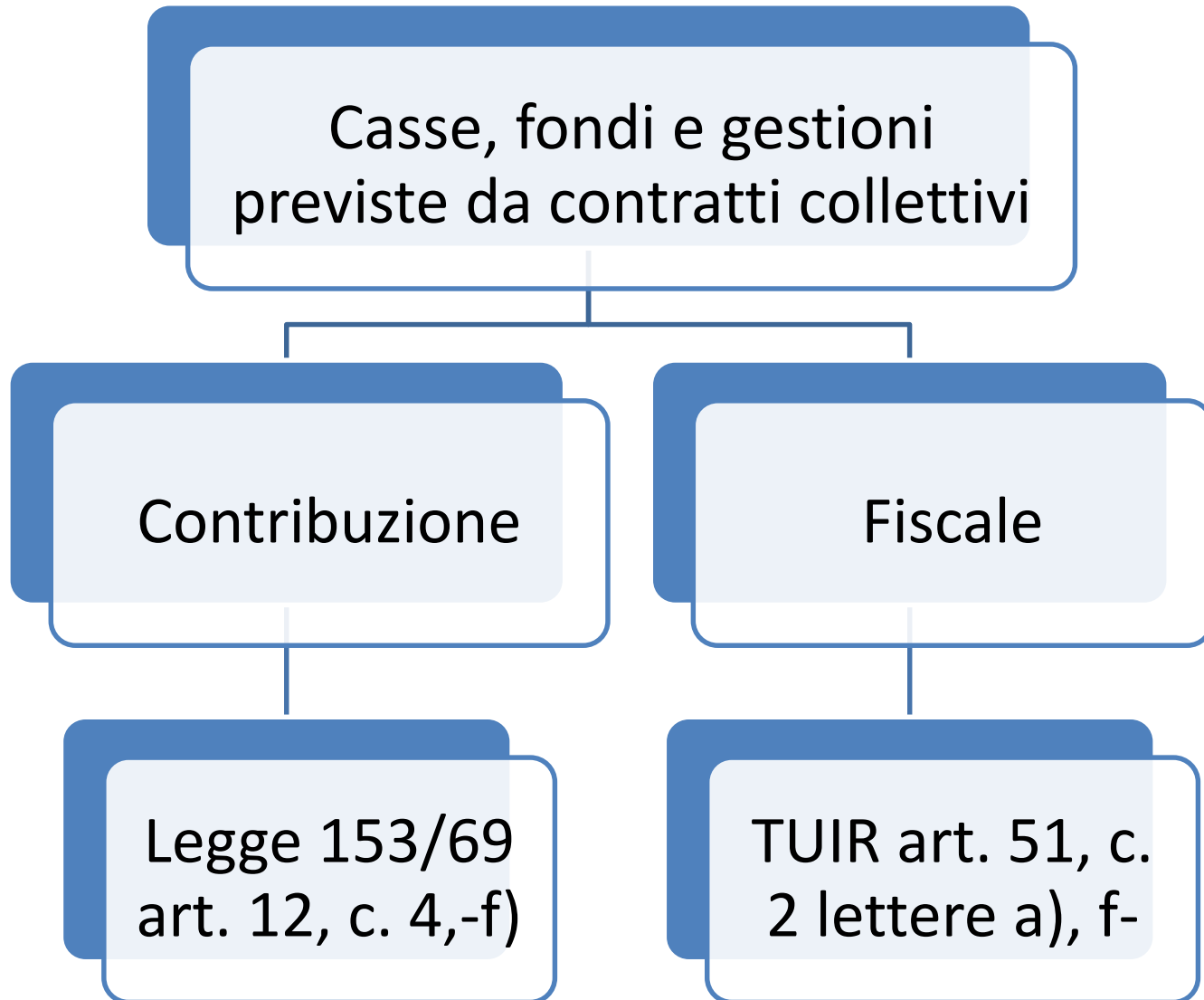
### CARATTERISTICHE GENERALI:

- NON DOVREBBE ESSERE UN AIUTO DI STATO ART. 107 TFUE (generalità);
- ESONERO RIFERITO AD **ASSUNZIONI** (no trasformazioni) A TEMPO INDETERMINATO **2019 E 2020**
- FINALITA': OCCUPAZIONE STABILE DI GIOVANI (fino a 35 anni).
- RIGUARDA SOGGETTI ASSUNTI CHE **NON ABBIANO MAI AVUTO IN PASSATO UN RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO** (salvo apprendistato presso altro datore non proseguiti)
- DURATA: **36 MESI**;
- 50% DEI CONTRIBUTI INPS, NO INAIL**, NEL LIMITE ANNUALE DI **€ 3.000,00** – RIPARAMETRATO SU BASE MENSILE;
- MANCA IL RIFERIMENTO ALL'INVARIANZA DELL'ALIQUOTA DI COMPUTO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE.
- RIGUARDA I SOLI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A **TUTELE CRESCENTI**, si soci cooperativa (manca la esclusione ai rapporti di apprendistato e lavoratori domestici - intermittenti dovrebbero essere esclusi perché trattasi di rapporti non stabili);
- NON E' UN «ESONERO DOTE»**,
- IN ATTESA DI DECRETO INTERMINISTERIALE (LAVORO E FINANZE) PER LE MODALITA' DI FRUIZIONE (SCADENZA 11/10/2018).



**CASSE E FONDI CONTRATTUALI:  
ASPETTI PREVIDENZIALI E FISCALI**

# CASSE E FONDI CONTRATTUALI



# ASPETTI PREVIDENZIALI

## CONTRIBUZIONE - Art. 12 L. 153/1969 comma 4

Sono esclusi dalla base imponibile:

f) i **contributi e le somme a carico del datore di lavoro**, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle **forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, e a **casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi** o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare **prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione**. I contributi e le somme predetti, **diverse dalle quote di accantonamento al TFR, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento** di cui all'articolo 9-bis del decreto legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991 n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993, e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori.

# ASPETTI FISCALI

## Art. 6 TUIR

I singoli redditi sono classificati nelle seguenti categorie:

- a) redditi fondiari;
- b) redditi di capitale;
- c) **redditi di lavoro dipendente;**
- d) redditi di lavoro autonomo;
- e) redditi di impresa;
- f) **redditi diversi**

# ASPETTI FISCALI

## Art 6 del TUIR

I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a **titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi**, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, **costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti**. Gli interessi moratori e gli interessi per dilazione di pagamento costituiscono redditi della stessa categoria di quelli da cui derivano i crediti su cui tali interessi sono maturati

# ASPETTI FISCALI

## Art 51 del TUIR

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da **tutte le somme e i valori in genere**, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, **in relazione al rapporto di lavoro**. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, **corrisposti** dai datori di lavoro **entro il giorno 12 del mese di gennaio** del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono;

2.....9 Esclusioni, Valore normale, Benefit, Trasferte, Trasfertismo, trasferimento (eccezioni alla regola generale recata dal comma 1).

# ASPETTI FISCALI

**Art 51 del TUIR**

**(omnicomprensività)**

Ampia nozione di reddito di lavoro dipendente tale reddito è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

# ASPETTI FISCALI

**FISCALE** Art. 51 TUIR comma 2

**Non concorrono** a formare il reddito:

a) i **contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge**; i **contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse **aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), **per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.**

f-quater) i **contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni**, anche in forma assicurativa, **aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie

# ASPETTI FISCALI

## FISCALE

### Circolare Ministero delle Finanze 55/1999

- ❑ **ASSISTENZA SANITARIA:** danno luogo ad erogazioni rivolte alla cura della malattia (esenti fino a € 3.615,20).
- ❑ **FASI:** i contributi versati per i dirigenti pensionati non rilevano ai fini dei 3.615,20
- ❑ **ASSISTENZA SOCIALE:** (es. integrazione dei trattamenti pubblici) – **Quota dipendenti mai esclusa** dal reddito- Datore, se obbligato per contratto/regolamento, concorre al reddito (è retribuzione); Se il datore decide di fare una polizza a copertura delle prestazioni (cui sarebbe tenuto per contratto/regolamento) il premio (versato dal datore) non concorre a formare il reddito del dipendente [è nell'interesse esclusivo datoriale].
- ❑ **CASSE EDILI:** la quota (lavoratore e datore) che alimenta **prestazioni assistenziali è imponibile**; la quota (lavoratore e datore) che alimenta **prestazioni sanitarie è esente fino a 3.615,20**

# ASPETTI FISCALI

## FISCALE

### Risposta Interpello n° 24/2018 Agenzia delle Entrate del 04.10.2018

- ❑ **I contributi versati all'Ente bilaterale**, dal datore di lavoro e dal lavoratore, **concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente** in quanto non rientrano nella espressa esclusione di cui all'art. 51 comma 2 lettera a) in cui si fa riferimento a disposizioni di natura legale e non contrattuale.
  
- ❑ **Le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali** seguono i principi generali in base ai quali **sono assoggettate ad imposta soltanto le prestazioni inquadrabili in una delle categorie reddituali ex art. 6 TUIR**:
  - NO Irpef: premio per nascita figlio, iscrizione asilo nido/materna, permesso legge 104/92
  - SI Irpef: iscrizione scuola secondaria di primo grado (art. 50 comma 1 lettera c) TUIR)