

Palazzo Torino – Somma Vesuviana (NA)

19 Luglio 2019

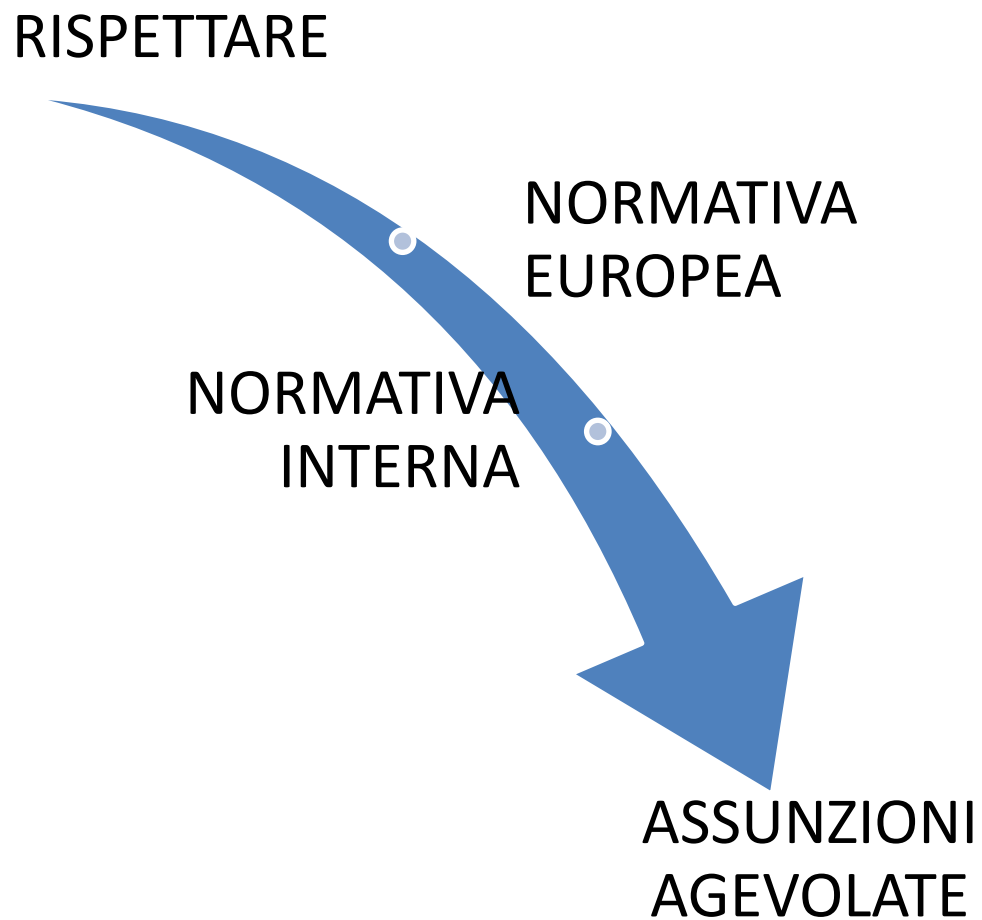
Relatore: Francesco Capaccio

I BONUS CONTRIBUTIVI 2019

GLI ESONERI CONTRIBUTIVI 2019

Principi generali e tipologie

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**
- ❑ **Art. 4 c. 15 -quater D.L. 4/19:** si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

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»**

«REGISTRO AIUTI» link:

<https://www.rna.gov.it/RegistroNazionaleTrasparenza/faces/pages/TrasparenzaAiuto.jspx>

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**
- 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 2003, 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 1º 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 (**Corte di Cassazione 4951/2019 – circolare INL 7/2019**) 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

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)

DATA INTERROGAZIONE		PAGAMENTI DA CONSIDERARE
dal	al	Data scadenza
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

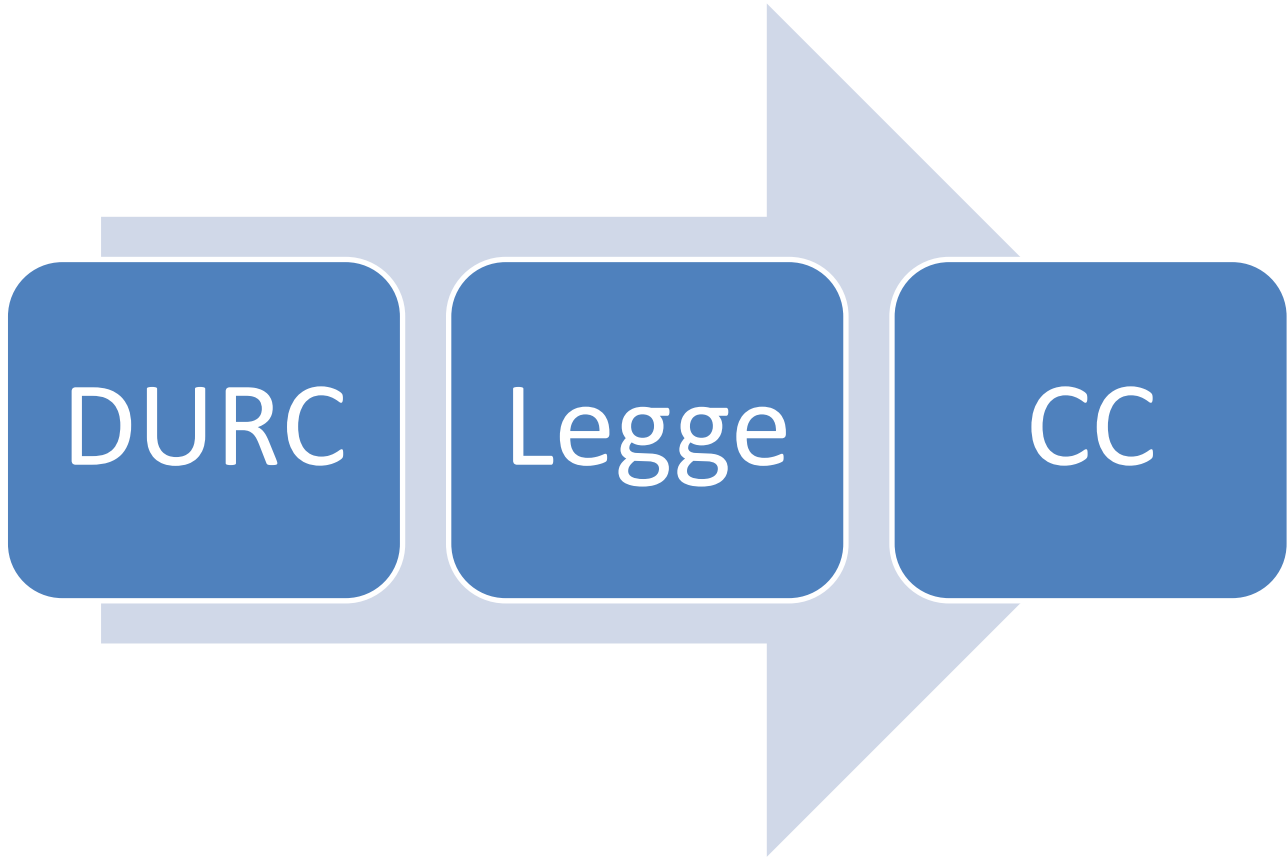
NORMATIVA INTERNA

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).

NORMATIVA INTERNA

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



DURC

Legge

CC

BENEFICI

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**

IL MINISTERO DEL LAVORO, INTERPELLO 4/2019, PRECISA CHE TALI PREVISIONI SIANO OGGI PRIVE DI OPERATIVITA'

Assunzioni agevolate al 2019

GLI ESONERI CONTRIBUTIVI

2019

LEGGE DI BILANCIO 2019

Incentivo occupazione «SVILUPPO SUD»

(D.D. ANPAL n° 178 del 19.04.19 e 311 del 12.07.2019 – circ. Inps 102/2019)

Lavoratori destinatari:

Persone **disoccupate** (art. 19 d.lgs. 150/2015 e art. 4 c. 15-quater D.L. 4/19) in possesso delle seguenti caratteristiche:

- a) Lavoratori (**per un solo rapporto** – punto 5 circ. Inps) 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 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 «SVILUPPO SUD»

Rapporti agevolati:

- ☐ Le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale (beneficio riproporzionato), a scopo di somministrazione, con apprendistato professionalizzante (**periodo formativo**) e per i soci lavoratori di cooperative, **effettuate dal 01/01/2019 al 31/12/2019;**
- ☐ No lavoro domestico, occasionale (?) o **intermittente;**
- ☐ Trasformazioni a tempo indeterminato (non disoccupazione, **attenzione over 34**)

Misura

- ☐ Esonero, per **12 mesi**, del **100%** ctb Inps datore (no Inail) nel limite di € 8.060,00 annuali (riparametrato mensilmente e riproporzionato);
- ☐ no cumulo assoluto (economico o contributivo) **tranne art. 8 D.L. 4/19** (RdC, **eventuale eccedenza con credito d'imposta**) e art. 1-bis decreto dignità
- ☐ 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 (IOSS)
- ☐ va usufruito a pena di decadenza entro il 28/02/2021

Assunzioni agevolate

Incentivo Occupazione NEET

(D.D. ANPAL n° 581 del 28.12.2018)

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° 581 del 28.12.2018)

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 01/01/2019 al 31/12/2019;**
- ☐ 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 28/02/2021

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).

LEGGE DI BILANCIO 2019

ESONERO OCCUPAZIONALE GIOVANI ECCELLENZE

(L. 145/2018 –Art. 1 commi 706-717)

LEGGE DI BILANCIO 2019

ESONERO OCCUPAZIONALE GIOVANI ECCELLENZE

CARATTERISTICHE GENERALI:

- ☐ ESONERO RIFERITO AD ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO (anche parziale) DAL 01.01.2019 AL 31.12.2019
- ☐ RIGUARDA SOGGETTI CHE **ABBIANO LAUREA MAGISTRALE 110 E LODE CON MEDIA PONDERATA DI 108/110, CONSEGUITA ENTRO LA DURATA LEGALE, PRIMA DEL 30° ANNO DI ETÀ C/O UNIVERSITÀ PUBBLICHE O RICONOSCIUTE oppure DOTTORATO DI RICERCA PRIMA DEL 34° ANNO C/O UNIVERSITÀ PUBBLICHE O RICONOSCIUTE** - periodo di conseguimento 01.01.18-30.06.19
- ☐ DURATA: **12 MESI**;
- ☐ **100% DEI CONTRIBUTI INPS (DATORE), NO INAIL**, NEL LIMITE ANNUALE DI € 8.000,00 – RIPARAMETRATO SU BASE MENSILE E RIPROPORZIONATO SE PART-TIME;
- ☐ REGOLA DEL «DE MINIMIS»
- ☐ CUMULABILE CON ALTRI INCENTIVI ECONOMICI O CONTRIBUTIVI
- ☐ E' UN «**ESONERO DOTE**»
- ☐ NO DATORI DOMESTICI E NO G.M.O. O COLLETTIVI NEI 12 MESI PRECEDENTI L'ASSUNZIONE
- ☐ MANTENIMENTO OCCUPAZIONALE PER ALMENO 24 MESI ANCHE DI ALTRO LAVORATORE NELL'U.P.
- ☐ **IN ATTESA DI ISTRUZIONI INPS**

REDDITO DI CITTADINANZA

ESONERO CONTRIBUTIVO BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA

(Art. 8 D.L. 4/2019)

ESONERO REDDITO DI CITTADINANZA

ESONERO CONTRIBUTIVO REDDITO DI CITTADINANZA

(Art. 8 D.L. 4/2019)

CARATTERISTICHE GENERALI:

- ☐ ESONERO RIFERITO AD **ASSUNZIONI** (no trasformazioni) A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO, ANCHE CON APPRENDISTATO, DI SOGGETTI BENEFICIARI DI RdC
- ☐ DURATA: **18 MESI** – PERIODO GIA' USUFRUITO DI RdC (MINIMO 5 MENSILITA')
- ☐ MISURA: **100% DEI CONTRIBUTI INPS (DATORE E LAVORATORE), NO INAIL**, NEL LIMITE MENSILE NON SUPERIORE AL RdC PERCEPITO ALL'ASSUNZIONE – COMUNQUE NON SUPERIORE A 780,00
- ☐ SE L'ASSUNZIONE AVVIENE A SEGUITO DI UN PERCORSO FORMATIVO I LIMITI DI 780,00 E' RIDOTTO DELLA META' (390,00) E LA DURATA MINIMA E' 6 MESI.
- ☐ SE L'ASSUNZIONE AVVIENE IN CASO DI RINNOVO L'ESONERO E' PARI ALLA META' DEL RdC PER 6 MESI.
- ☐ PRESUPPOSTI: **REGOLA DEL «DE MINIMIS» + INCREMENTO OCCUPAZIONALE** + ALTRE CONDIZIONI DI CUI ALL'ART. 31 DEL D.LGS. 150/2015 + LEGGE 296/2006 ART. 1 COMMA 1175 E LEGGE 68/99
- ☐ COMPATIBILE CON LA LEGGE 145/2018 ART. 1 COMMA 247 (INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD)

ESONERI CONTRIBUTIVI, DAL 01.01.2018

