Spedizione Poste Italiane SpA in abb. post. 70% Roma Aut. n. C/AC/RM/75/2011 - IN CASO DI MANCATO RECAPITO RESTITUIRE A CMP ROMANINA

LAVORO: MANUALE PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Norme generali e norme speciali

Supplemento n. 2 al n. 1/2013 anno III del periodico "EBINTER NEWS - BILATERALITÀ NEL TERZIARIO"

ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

I SOCI

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA — CGIL FILCAMS — CISL FISASCAT — UILTuCS

COME NASCE

L'**Ente Bilaterale Nazionale Terziario** è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'**Ente Bilaterale Nazionale Terziario** ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.

UNITER

UNITER S.r.l. è una società a responsabilità limitata, nata nel 1994 come Ente Federato dell'UNI per il terziario, con lo scopo di contribuire, attraverso la normazione tecnica di servizio e la certificazione, alla crescita ed alla valorizzazione dei servizi afferenti al terziario.

Con il tempo è andata sempre più specializzandosi nelle attività di certificazione di Sistemi di Gestione Aziendali, di prodotti, di servizi e del personale nonché nelle attività di ispezione.

Nel 2012 UNITER ha incorporato le attività di Performa Confcommercio, ex Società consortile a responsabilità limitata del sistema Confcommercio, includendo così nei suoi servizi anche la formazione, l'orientamento, la valorizzazione e la riqualificazione delle risorse umane nonché la progettazione e realizzazione di iniziative a queste correlate.

Con l'accreditamento da parte del Ministero per lo Sviluppo Economico ottenuto nel 2013, UNITER ha avviato ufficialmente l'attività di Agenzia per le Imprese, divenendo un interlocutore importante per le imprese e per i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive) nei procedimenti amministrativi inerenti la realizzazione, la trasformazione, il trasferimento e la cessazione delle attività di produzione di beni e servizi.

La sede operativa è in piazza G. G. Belli, 2, 00153 Roma.

Tel. 06/5895144 - 418; Fax 06 – 5866309.

LAVORO: MANUALE PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Norme generali e norme speciali

LAVORO: MANUALE PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Direttore Responsabile
Pierangelo Raineri

Redazione, Direzione, Amministrazione
EBINTER
Via Cristoforo Colombo, 137
00147 Roma
Tel.06.57305405, Fax 06.57135472
www.ebinter.it
ebinter@ebinter.it

Registrazione del Tribunale di Roma
n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

Stampa
Tipografia C.S.R. S.r.l.
Via di Pietralata, 157
00158 Roma

Finito di stampare nel mese di Settembre 2013.

PARTE PRIMA

Introduzione 7

Capitolo 1 - ASSUNZIONE DI PARTICOLARI CATEGORIE

1. Giovani 11
   1.1 In apprendistato 11
   1.2 Incentivi del fondo per giovani e donne 14
2. Sospesi in cassa integrazione guadagni 15
   2.1 Sospesi da 24 mesi 15
   2.2 Sospesi da 3 mesi 17
3. Lavoratori in mobilità (ad esaurimento) 18
   3.1 Assunzioni a tempo indeterminato 19
   3.2 Assunzioni a termine 21
   3.3 Assunzioni in apprendistato 22
4. Disoccupati da almeno 24 mesi 24
5. Disoccupati “over 50” 25
6. Dirigenti disoccupati 26
7. Donne 27
   7.1 Disoccupate 27
   7.2 Incentivi del fondo per giovani e donne 28
8. Detenuti 30
9. Svantaggiati nelle cooperative di tipo B 31
10. Disabili 32
11. Giovani genitori 33

Capitolo 2 - ALTRE ASSUNZIONI AGEVOLATE

1. Contratti a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo ex d.lgs. 151/2001 37
2. Contratti a termine nelle start up innovative 38

3. Primo contratto a termine 39
4. Contratti di solidarietà espansiva o esterna 39

Capitolo 3 - BENEFICI FISCALI

1. Personale qualificato nelle start up innovative 43
2. Assunzione di donne e giovani 43
3. Assunzione di ricercatori 44
4. Nuovo lavoro stabile nel mezzogiorno 44

PARTE SECONDA

Appendice normativa

Articolo 1, comma 1175, L. n. 296/2006 49
D. Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato) 50
Articolo 1, comma 773, L. n. 296/2006 60
Articolo 22, comma 1, L. n. 183/2011 62
Articolo 24, comma 27, D.L. n. 201/2011 63
D.m. 5 ottobre 2012 64
Articolo 8, comma 9, L. n. 407/1990 67
Articolo 4, comma 3, D.L. n. 148/1993 68
Articoli 8, commi 2 – 4 – 4-bis e 25, comma 9, L. n. 223/1991 69
Articolo 4, commi 8 – 13, L. n. 92/2012 71
Articolo 20, L. n. 266/1997 74
L. n. 193/2000 76
Articolo 4, L. n. 381/1991 80
Articolo 13 L. n. 68/1999 82

Articolo 1, commi 72–73, L. n. 247/2007 85
D.m. 19 novembre 2010 86
Articolo 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001 93
Articolo 28, D.L. n. 179/2012 94
Articolo 1, commi 01 – 1 – 1-bis, D.Lgs. n. 368/2001 97
Articolo 2, D.L. n. 726/1984 98
Articoli 25 e 27 bis, D.L. n. 179/2012 101
Articolo 11, D.Lgs. n. 446/1997 109
Articolo 24, D.L. n. 83/2012 111
Articolo 2, D.L. n. 70/2011 115

Prassi amministrativa

Circolare INPS n. 137/2012 121
Circolare INPS n. 2/2013 142
Circolare INPS n. 13/2013 (estratto) 154

Introduzione

Il tema delle assunzioni agevolate si caratterizza per una normativa particolarmente ricca e, anche per questo, complessa. Le agevolazioni concesse dal legislatore, infatti, onde favorire l'impiego (o, come più spesso accade, il reimpiego) di talune categorie di lavoratori piuttosto che di altre sono riconducibili a vari tipi: si va dagli incentivi contributivi a quelli fiscali, da contributi *una tantum* a contributi periodici, da agevolazioni solo economiche ad agevolazione anche normative. Inoltre, si tratta di una normativa talvolta sperimentale e reiterata nel corso del tempo, talvolta strutturale e via, via modificata in ottica di uniformità, specie in relazione alle condizioni per fruire del beneficio. Ancora, si tratta di una normativa che oggi risente delle profonde modifiche intervenute nel nostro ordinamento in materia di ammortizzatori sociali, con il riordino compiuto dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), che, superando talune delle categorie tradizionali, ha inciso conseguentemente sulla materia delle assunzioni agevolate. Più in particolare, sono stati mantenuti gli strumenti contro la disoccupazione parziale, la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro (cassa integrazione ordinaria e straordinaria e istituzione di fondi bilaterali di solidarietà), mentre sono stati profondamente modificati gli strumenti a tutela della disoccupazione totale, riconducendo all'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) l'indennità di disoccupazione e di mobilità.

Prima di entrare nel merito delle singole agevolazioni, si ricordi che l'articolo 1, comma 1175, legge n. 296/2006 afferma che "*i benefici nor-*

mativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso da parte dei datori di lavoro del DURC, 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".

La presente ricerca si compone di due parti. L'una, divisa in tre capitoli, è dedicata all'analisi dei benefici previsti dalla legge. Più nel dettaglio il primo capitolo guarda alle singole categorie di soggetti interessati, da sempre considerate "svantaggiate" nel nostro mercato del lavoro; il secondo capitolo, riguarda quegli strumenti che prescindono dalle caratteristiche del lavoratore e sono, dunque, incentivati per altre ragioni non legate alla necessità di favorire un determinato soggetto; il terzo, infine, si occupa dei benefici fiscali, connessi all'assunzione di determinate categorie di soggetti.

La seconda parte è costituita, invece, da un'appendice normativa e di prassi amministrativa, contenente le fonti principali degli strumenti individuati (sottolineate nel testo).

Parte prima

Capitolo 1
Assunzione di particolari categorie

1. GIOVANI

Favorire l'occupazione giovanile è, soprattutto negli ultimi anni, uno dei principali obiettivi delle politiche in materia di lavoro. Non a caso le ultime riforme del mercato del lavoro (la c.d. Riforma Biagi e la c.d. Riforma Fornero) hanno apportato importanti modifiche agli strumenti di ingresso dei giovani nel mercato.

La legge n. 92/2012, in particolare, nel tentativo di favorire "*l'instaurazione di rapporti più stabili*" e di "*valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro*" (art. 1, comma 1, lett. a - b) ha abrogato il contratto di inserimento (che pure aveva tra i propri beneficiari anche i più giovani) confermando l'apprendistato – già poco prima riformato – come contratto agevolato per l'assunzione dei giovani; inoltre, il decreto c.d. salva Italia ha previsto l'istituzione di un apposito fondo per il finanziamento di incentivi da erogare in caso di assunzione ovvero "stabilizzazione", tra gli altri, di questa categoria.

1.1 Contratto di apprendistato

FONTI
D.Lgs. n. 167/2011 (TU dell'apprendistato)
Art. 1, comma 773, L. n. 296/2006
Art. 22, comma 1, L. n. 183/2011 (Legge di stabilità)

COS'È

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Il contratto è definito secondo le seguenti tipologie:

– apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
– apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, per apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
– apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Esso si compone di una "fase formativa" (di durata variabile a seconda della tipologia e della qualifica da conseguire) al termine della quale entrambe le parti possono recedere dal rapporto ovvero lasciarlo proseguire a tempo indeterminato. In questa fase, che è assistita dalla tutela contro i licenziamenti, il datore si impegna a formare l'apprendista per renderlo un lavoratore qualificato.

La disciplina è demandata alla contrattazione collettiva, nell'ambito di una serie di principi stabiliti dalla legge.

Agli apprendisti spetta la piena tutela previdenziale e assistenziale: infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare e ASpI.

LAVORATORI BENEFICIARI

Giovani di varie fasce di età, a seconda della tipologia di apprendistato:

– Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: giovani di età compresa tra i 15 anni e i 25 anni
– Apprendistato professionalizzante: giovani di età compresa tra i 18 (17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) e i 29 anni (intesi come 30 anni non compiuti)
– Apprendistato di alta formazione e ricerca: giovani di età compresa tra i 18 (17 anni per i soggetti in pos-

sesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) e i 29 anni (intesi come 30 anni non compiuti)

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte quelle del settore privato

MISURA DEL BENEFICIO

CONTRIBUZIONE RIDOTTA

La contribuzione dovuta dai datori di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tuttavia, per i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9, essa è ancora inferiore e pari all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo anno. Tale contribuzione ridotta al 10% viene riconosciuta anche nei 12 mesi successivi alla trasformazione a tempo indeterminato.
A seguito dell'estensione agli apprendisti dell'ASpI alla contribuzione così definita va aggiunto l'1,61%, a copertura del nuovo ammortizzatore sociale.

SGRAVIO TOTALE

Per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti fruiscono dell'esonero della quota di contribuzione a loro carico per i primi 3 anni di durata del contratto di apprendistato. Da tale sgravio è escluso il contributo dell'1,61%.

RETRIBUZIONE

L'apprendista, in ragione della formazione che gli viene impartita, percepisce una retribuzione inferiore a quella dei lavoratori qualificati. I contratti collettivi, cui è demandata la disciplina del contratto, possono scegliere tra i due metodi previsti dal legislatore: sottoinquadramento o percentualizzazione.
Nel primo caso l'apprendista viene sottoinquadrato fino a due livelli, rispetto al livello finale per cui sta compiendo l'apprendistato. La retribuzione pertanto sarà pari a quella del livello di inquadramento posseduto dall'apprendista.

Nel secondo caso, la retribuzione dell'apprendista è commisurata a livello di inquadramento finale ma in misura percentuale e crescente con l'anzianità di servizio.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Nell'ambito di specifici programmi, talora anche a livello regionale, viene ulteriormente agevolata l'assunzione di apprendisti. Si ricordano, da ultimo, i programmi di Italia Lavoro: AMVA e FixO.

1.2 Incentivi del fondo per giovani e donne

FONTI

Art. 24, comma 27, D.L. n. 201/2011 (costituzione del fondo)
D.M. 5 ottobre 2012[1]

LAVORATORI BENEFICIARI

Giovani fino a 29 anni di età, assunti a tempo indeterminato (a seguito di trasformazione ovvero stabilizzazione) o a termine (con incremento della base occupazionale).

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro (numero comprensivo delle agevolazioni per l'assunzione di donne rientrante nel medesimo Fondo. Cfr. par. 7.2.) e purché:

– l'assunzione o la trasformazione non sia effettuata in violazione del diritto di precedenza per la riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
– presso la stessa unità produttiva non siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale, eccetto i casi in cui l'assunzione o la trasformazione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

[1] Valido per le assunzioni fino al 31 marzo 2013. Riconfermato ex art. 1, co. 252, L. n. 228/2012 (legge di stabilità).

MISURA DEL BENEFICIO

L'INPS corrisponde:
– un incentivo di 12.000 euro per ogni trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato e per ogni stabilizzazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o di associazioni in partecipazione con apporto di lavoro in contratti a tempo indeterminato;
– in entrambi i casi il contratto da trasformare deve risultare in essere o cessato da non più di sei mesi. Il contratto a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale (purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66);
– un incentivo del valore di 3.000 euro per ogni assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi con orario normale di lavoro, con incremento della base occupazionale. Tale contributo è elevato a 4.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, a 6.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi.

2. SOSPESI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Onde favorire l'impiego dei lavoratori interessati da cassa integrazione guadagni straordinaria, l'ordinamento prevede particolari agevolazioni contributive per le imprese che li assumano. Esse si distinguono in ragione della durata della sospensione.

2.1 Sospesi da 24 mesi

FONTI

Art. 8, comma 9, L. n. 407/1990
Art. 4, comma 12, L. n. 92/2012

LAVORATORI BENEFICIARI

Lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria assunti con contratto a tempo indeterminato (anche part-time, cfr. circolare INPS n. 121/1993), che abbia-

no fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi.

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte, purché:
– l'assunzione non sia effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo;
– l'assunzione non violi un diritto di precedenza;
– il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– i lavoratori non siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO

Per 36 mesi i contributi dovuti a carico del datore di lavoro sono ridotti al 50% (fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore).
Lo sgravio è del 100% per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane.

ULTERIORI INFORMAZIONI

I datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno che non rivestono la natura di impresa - enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese ivi compresi quelli di imprese artigiane - hanno dunque solamente titolo alla riduzione del 50% (cfr. interpello n. 49/2011).

2.2 Sospesi da 3 mesi e dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell'intervento

FONTI

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

LAVORATORI BENEFICIARI

Lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria che abbiano fruito del trattamento per almeno tre mesi, anche non continuativi, e dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell'intervento. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo pieno e indeterminato.

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte, purché:

– non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro per cigs ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– non abbiano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che ha sospeso nei 6 mesi precedenti i lavoratori da assumere ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO

CONTRIBUTO MENSILE

Un contributo mensile in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità cui avrebbe avuto diritto il lavoratore per un periodo di:

– massimo 9 mesi per chi ha meno di 50 anni;
– elevato a 21 per i lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto 50 anni;
– per i lavoratori ultracinquantenni assunti nel Mezzogiorno o nelle circoscrizioni con percentuale di disoccupazione superiore alla media nazionale, la durata del beneficio è ulteriormente elevata a 33 mesi.

SGRAVI CONTRIBUTIVI
Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella stabilita per gli apprendisti, del 10% (ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori).

3. LAVORATORI IN MOBILITÀ (ad esaurimento)

La mobilità nasce come intervento a favore di lavoratori licenziati a seguito di una specifica procedura di riduzione di personale prevista per le aziende che non sono in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi. Qualora la procedura abbia origine da imprese di determinate dimensioni, essa garantisce ai lavoratori interessati un contributo mensile definito indennità di mobilità. Tuttavia, onde favorire il rimpiego non solo di questi soggetti ma anche di coloro che vengano licenziati per motivi legati all'andamento dell'azienda e che non abbiano i requisiti per la mobilità, sono state create delle apposite liste che garantiscono comunque un beneficio contributivo per chi assume attingendo da esse, misura quest'ultima che richiede, però, uno specifico finanziamento.

La Riforma Fornero ha inciso in maniera significativa sull'istituto della mobilità, prevedendone l'abrogazione dal 2017 (sostituita dall'ASpI). Fino ad allora è prevista una fase transitoria (1.1.2013 - 31.12.2016), che vede progressivamente diminuire la durata dell'indennizzo. Più in particolare, i lavoratori collocati in mobilità avranno diritto alla relativa indennità secondo le seguenti durate[2]:

	ETÀ	2013	2014	2015	2016
CENTRO NORD	**FINO 39**	12	12	12	12
	40 - 49	24	24	18	12
	OVER 50	36	36	24	18
SUD	**FINO 39**	24	24	12	12
	40 - 49	36	36	24	18
	OVER 50	48	48	36	24

NOTA BENE:
Pertanto a partire dal 2017 con il superamento della mobilità vengono meno anche i relativi incentivi. Come chiarito dall'INPS (circ. 137/2012) alle assunzioni, proroghe e trasformazioni che dovessero intervenire entro il 31 dicembre 2016 l'incentivo si applica per la durata comunque prevista dalle disposizioni abrogate.

[2] Si veda circolare INPS n. 2/2013.

3.1 Assunzione a tempo indeterminato

FONTI	Artt. 8, commi 4 e 4-bis e 25, comma 9, L. n. 223/1991 Art. 4, comma 12, L. n. 92/2012
LAVORATORI BENEFICIARI	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità in caso di assunzione a tempo indeterminato.
IMPRESE BENEFICIARIE	Tutte, purché: – l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo; – l'assunzione non violi un diritto di precedenza; – il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale); – i lavoratori non siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento della sospensione, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.
MISURA DEL BENEFICIO	BENEFICI CONTRIBUTIVI Riduzione dell'aliquota contributiva posta a carico del datore di lavoro, per i primi 18 mesi del rapporto, dovuta in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%). Resta, invece, invariata quella del lavoratore. Tale beneficio spetta anche al lavoratore che sia in mobilità c.d. non indennizzata ex L. n. 236/1993. N.B. Gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non indennizzata rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012; l'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate per gli anni successivi

è subordinata alle eventuali proroghe legislative delle relative disposizioni (circ. INPS n. 13/2013). Anche per ovviare alla mancata proroga, il Ministero del Lavoro è intervenuto in via amministrativa (decreto direttoriale n. 264/2013) prevedendo, entro limiti di spesa ben definiti (20 milioni), un incentivo per l'occupazione dei lavoratori disoccupati, in quanto licenziati nei 12 mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro anche da imprese con meno di quindici dipendenti (e che pertanto non hanno accesso alle liste di mobilità). L'assunzione, che deve avvenire entro il 2013, può essere a termine o a tempo indeterminato, anche part time o in somministrazione. Il beneficio, subordinato ad interventi di formazione in favore del lavoratore, è quantificato in 190 Euro mensili per 12 o 6 mesi in caso, rispettivamente, di assunzione a tempo indeterminato o a termine, riproporzionato in caso di part time. L'autorizzazione al beneficio spetta all'INPS nei limiti delle risorse disponibili, secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda.

CONTRIBUTO MENSILE

Contributo mensile in favore delle aziende che assumano a tempo pieno ed indeterminato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ovvero trasformino a tempo pieno e indeterminato un rapporto di lavoro a termine (di durata non superiore a 12 mesi) instaurato con detti lavoratori.

L'ammontare del contributo è pari al 50% dell'indennità di mobilità di cui avrebbe beneficiato il lavoratore qualora non fosse stato assunto e viene corrisposto soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

ULTERIORI INFORMAZIONI

L'assunzione deve avvenire a tempo pieno. Tuttavia è possibile fruire dei soli benefici contributivi in caso di assunzione part time (cfr. circ. INPS n. 260/1991).

3.2 Assunzione a termine

FONTI — Art. 8, comma 2, L. n. 223/1991
Art. 4, comma 12, L. n. 92/2012

LAVORATORI BENEFICIARI — Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (anche non indennizzata ex L. n. 236/1993) in caso di assunzione a termine fino a 12 mesi, anche part-time (cfr. circ. INPS n. 260/1991)

N.B. Gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non indennizzata rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012; l'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate per gli anni successivi è subordinata alle eventuali proroghe legislative delle relative disposizioni (circ. INPS n. 13/2013). Anche per ovviare alla mancata proroga, il Ministero del Lavoro è intervenuto in via amministrativa (decreto direttoriale n. 264/2013) prevedendo, entro limiti di spesa ben definiti (20 milioni), un incentivo per l'occupazione dei lavoratori disoccupati, in quanto licenziati nei 12 mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro anche da imprese con meno di quindici dipendenti (e che pertanto non hanno accesso alle liste di mobilità). L'assunzione, che deve avvenire entro il 2013, può essere a termine o a tempo indeterminato, anche part time o in somministrazione. Il beneficio, subordinato ad interventi di formazione in favore del lavoratore, è quantificato in 190 Euro mensili per 12 o 6 mesi in caso, rispettivamente, di assunzione a tempo indeterminato o a termine, riproporzionato in caso di part time. L'autorizzazione al beneficio spetta all'INPS nei limiti delle risorse disponibili, secondo l'ordine cronologico di presentazione della domanda.

IMPRESE BENEFICIARIE — Tutte, purché:
– l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo;

– l'assunzione non violi un diritto di precedenza;
– il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– i lavoratori non siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento della sospensione, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO

BENEFICI CONTRIBUTIVI
Riduzione dell'aliquota contributiva posta a carico del datore di lavoro e in misura pari a quella prevista per gli apprendisti per massimo 12 mesi (pari al 10%).
In caso di instaurazione di rapporto a tempo indeterminato, a seguito di quello a termine, il beneficio contributivo è riconosciuto per ulteriori 12 mesi decorrenti dal periodo di paga in corso al momento della trasformazione (a partire da questo momento spetterà all'impresa anche il contributo mensile delle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in mobilità. Cfr. par. 3.1.).

BENEFICI NORMATIVI
L'assunzione con contratto a termine non richiede la sussistenza delle causali ex art. 1, d.lgs. n. 368/2001.

3.3 Assunzione in apprendistato

FONTI — Art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011

LAVORATORI BENEFICIARI — Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, a prescindere dall'età.

IMPRESE BENEFICIARIE — Tutte, purché:
– l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo;

– l'assunzione non violi un diritto di precedenza;
– il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– i lavoratori non siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento della sospensione, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO

BENEFICI CONTRIBUTIVI

La contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari – per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione – al 10%. Al termine dei 18 mesi previsti dalla norma, la contribuzione datoriale sarà dovuta in misura piena; la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.
Tale beneficio spetta anche agli iscritti alle liste di mobilità non indennizzata.

N.B. Gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non indennizzata rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012; l'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate per gli anni successivi è subordinata alle eventuali proroghe legislative delle relative disposizioni (circ. INPS n. 13/2013).

CONTRIBUTO MENSILE

Per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Le parti – in deroga a quanto previsto dalla disciplina generale dell'apprendistato – non possono recedere

dal rapporto al termine del periodo di formazione. Per gli altri aspetti si applica la disciplina del contratto di apprendistato.

4. LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

L'obiettivo di tale incentivo è favorire l'assunzione di soggetti in stato di disoccupazione da almeno 24 mesi, il cui *status* viene certificato dal Centro per l'Impiego.

Si ricorda che la disciplina della disoccupazione è stata riformata dalla Legge n. 92/2012, che, operando sul d.lgs. n. 181/2000, ha modificato i requisiti per la conservazione/sospensione dallo *status*.

FONTI	Art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 Art. 4, comma 12, L. n. 92/2012
LAVORATORI BENEFICIARI	Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato (anche part-time) ovvero in caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine nel rispetto dei requisiti di anzianità di disoccupazione (vedi circ. INPS n. 137/2012).
IMPRESE BENEFICIARIE	Tutte, purché: – l'assunzione non sia effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale); – l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo; – l'assunzione non violi un diritto di precedenza; – il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire

professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale);
– i lavoratori non siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO — Per 36 mesi i contributi dovuti a carico del datore di lavoro sono ridotti al 50% (fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore).
Lo sgravio è totale per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane.

5. DISOCCUPATI OVER 50

La crisi economica ha evidenziato una criticità del mercato del lavoro italiano, spesso trascurata: la questione degli *over* 50 che hanno perso il lavoro e non hanno ancora i requisiti per la pensione. E' evidente che, a causa dell'età avanzata, è per tali soggetti più difficile la ricollocazione.

Un primo strumento consiste nell'incentivo all'esodo nelle ipotesi di eccedenza di personale tramite la stipula di accordi aziendali.

Un secondo strumento è invece un beneficio di natura contributiva per chi li assuma, in linea di continuità con il passato che vedeva tale categoria rientrare, precedentemente all'abrogazione avvenuta con Legge n. 92/2012, tra i beneficiari del contratto di inserimento. Com'è noto, la riforma del mercato del lavoro ha abrogato tale tipologia contrattuale mantenendo però in capo ai disoccupati di oltre 50 anni la seguente volazione. age

FONTI — Art. 4, commi 8 - 11, L. n. 92/2012

LAVORATORI BENEFICIARI — Soggetti di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, assunti a tempo determinato o indeterminato.

IMPRESE BENEFICIARIE	Tutte, purché: – l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo; – l'assunzione non violi un diritto di precedenza; – il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale); – i lavoratori non siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento della sospensione, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.
MISURA DEL BENEFICIO	PER LE ASSUNZIONI A TERMINE Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi. Nel caso di trasformazione del rapporto, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione con il contratto a tempo determinato. PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

6. DIRIGENTI DISOCCUPATI

FONTI	Art. 20, L. n. 266/1997
LAVORATORI BENEFICIARI	Dirigenti privi di occupazione assunti anche a termine.
IMPRESE BENEFICIARIE	Imprese con meno di 250 dipendenti che - in attuazione di apposite convenzioni stipulate tra agenzia per

l'impiego, le associazioni rappresentative delle imprese e le confederazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative – procedano all'assunzione del dirigente.

MISURA DEL BENEFICIO — Per ciascun dirigente assunto, per un periodo massimo di 12 mesi, la contribuzione dovuta è ridotta del 50%.

7. DONNE

Da sempre in Italia l'occupazione femminile è particolarmente ridotta. Proprio al fine di favorire l'assunzione di questa categoria, già dal 2003, le donne erano inserite tra i beneficiari del contratto di inserimento.

A seguito dell'abrogazione di tale contratto, operata con Legge n. 92/2012, sono stati introdotti dei benefici, in forma di contribuzione ridotta, per il caso di donne che si trovino in particolari condizioni soggettive, tali da renderne particolarmente complesso l'inserimento (disoccupate ovvero residenti in talune regioni d'Italia) e di incentivo economico (a valere su un apposito fondo dedicato proprio a giovani e donne) per la loro assunzione ovvero "stabilizzazione".

7.1. Disoccupate

FONTI — Art. 4, commi 8 - 11, L. n. 92/2012

LAVORATORI BENEFICIARI — Donne assunte con contratto di lavoro dipendente (a termine o a tempo indeterminato):

– di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, annualmente individuate con decreto ministeriale;
– donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

IMPRESE BENEFICIARIE	Tutte, purché: – l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo; – l'assunzione non violi un diritto di precedenza; – il datore non abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale); – le lavoratrici non siano state licenziate, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.
MISURA DEL BENEFICIO	PER LE ASSUNZIONI A TERMINE Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi. Nel caso di trasformazione del rapporto, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione con il contratto a tempo determinato. PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO La riduzione dei contributi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione.

7.2. Incentivi del fondo per giovani e donne

FONTI	Art. 24, comma 27, D.L. n. 201/2011 (costituzione del fondo) D.M. 5 ottobre 2012[3]
LAVORATORI BENEFICIARI	Donne, indipendentemente dall'età anagrafica, assunte a tempo indeterminato o a termine.

[3] Valido per le assunzioni fino al 31 marzo 2013. Riconfermato ex art. 1, co. 252, L. n. 228/2012 (legge di stabilità).

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro (numero comprensivo delle agevolazioni per l'assunzione di donne di cui al medesimo Fondo. Cfr. par. 1.2.) e purché:

– l'assunzione o la trasformazione non sia effettuata in violazione del diritto di precedenza per la riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
– presso la stessa unità produttiva non siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale, eccetto i casi in cui l'assunzione o la trasformazione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

MISURA DEL BENEFICIO

L'INPS corrisponde:

– un incentivo di 12.000 euro per ogni trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato e per ogni stabilizzazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o di associazioni in partecipazione con apporto di lavoro in contratti a tempo indeterminato.

In entrambi i casi il contratto da trasformare deve risultare in essere o cessato da non più di sei mesi. Il contratto a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale (purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66);

– un incentivo del valore di 3.000 euro per ogni assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi con orario normale di lavoro, con incremento della base occupazionale. Tale contributo è elevato a 4.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, a 6.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi.

8. DETENUTI

Per incentivare il lavoro in carcere e favorire il reinserimento dei soggetti alla cessazione dello stato di detenzione, il legislatore ha previsto le seguenti forme di beneficio.

FONTI	L. n. 193/2000
LAVORATORI BENEFICIARI	Persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammesse al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21, L. 26 luglio 1975, n. 354.
IMPRESE BENEFICIARIE	Cooperative sociali di cui all'art. 1, legge n. 381/1991 e aziende, pubbliche o private, con attività di servizio o produttive all'interno degli istituti penitenziari. In particolare le agevolazioni spettano alle cooperative prescindendo dal luogo in cui sia svolta l'attività lavorativa dei detenuti o internati (e quindi sia all'interno che all'esterno dell'istituto di detenzione); le aziende, pubbliche o private, invece, hanno diritto ai benefici in questione limitatamente alle persone impiegate nelle attività lavorative che si svolgono all'interno degli istituti penitenziari.
MISURA DEL BENEFICIO	Le aliquote complessive della contribuzione sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Gli sgravi contributivi si applicano anche per i sei mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione del lavoratore assunto.
ULTERIORI INFORMAZIONI	L'amministrazione penitenziaria, da una parte, e le cooperative e le aziende, dall'altra, devono stipulare apposite convenzioni per favorire le opportunità di lavoro dei soggetti detenuti o internati. Con tali accordi le parti devono disciplinare l'oggetto e le condizioni di

svolgimento dell'attività lavorativa, nonché la formazione ed il trattamento retributivo che, ai sensi dell'art. 22, L. n. 354/1975, deve essere stabilito in misura non inferiore ai 2/3 di quanto previsto dai contratti collettivi.

9. SVANTAGGIATI NELLE COOPERATIVE DI TIPO "B"

Questo tipo di incentivo è destinato alle cooperative sociali di tipo "b" quelle, cioè, finalizzate all'inserimento di soggetti che non avrebbero altrimenti altre *chance* lavorative.

FONTI	Art. 4, L. n. 381/1991
LAVORATORI BENEFICIARI	Invalidi fisici, psichici e sensoriali (con percentuale d'invalidità almeno del 45%), ex degenti di istituti psichiatrici, anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, alcolisti, minori di età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, persone detenute o internate negli istituti penitenziari, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, nonché i soggetti indicati con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.
IMPRESE BENEFICIARIE	Cooperative sociali, ex art. 1, legge n. 381/1991, di tipo "b", ossia con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Per la concessione di ogni forma di agevolazione le società cooperative devono essere iscritte nell'apposito registro prefettizio. Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
MISURA DEL BENEFICIO	Sulle retribuzioni corrisposte alle persone svantaggiate - la cui condizione di svantaggio deve risultare da

documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione - le aliquote contributive per le assicurazioni obbligatorie previdenziali ed assistenziali sono ridotte a zero, sia per la parte a carico del datore che per quella a carico del lavoratore.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Per la valutazione del rispetto del limite minimo del 30% di persone svantaggiate può essere preso a riferimento un "arco temporale" non superiore ai dodici mesi, qualora a fronte di determinati eventi a carattere produttivo non sia rispettato il mantenimento costante della percentuale richiamata.

10. DISABILI

Com'è noto la legge n. 68/1999 è espressamente volta a disciplinare il diritto al lavoro dei disabili e, in particolare, ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Oltre alla normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per la quale tale legge è nota, essa riserva anche dei particolari incentivi alle imprese che assumano, senza esservi tenute, soggetti disabili. La disciplina è demandata a regioni e province autonome, che utilizzano le risorse di un apposito fondo.

FONTI

Art. 13, L. n. 68/1999, che rinvia alle disposizioni di regioni e province autonome sulla base delle risorse presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

LAVORATORI BENEFICIARI

Assunzioni di disabili a tempo indeterminato realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutti, anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili.

MISURA DEL BENEFICIO

Le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione:

a) nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915) ovvero con handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
b) nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

11. GIOVANI GENITORI

Già nel 2007 era stato creato un "Fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile". La sua entrata a regime richiedeva, però, un intervento regolamentare, avvenuto solo nel 2010, che ha così regolato l'accesso al fondo e l'erogazione degli incentivi.

FONTI

Art. 1, commi 72 e 73, L. n. 247/2007
D.M. 19 novembre 2010

LAVORATORI BENEFICIARI

– età non superiore a 35 anni;
– essere genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi, ovvero affidatari di minori;
– essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripar-

tito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto o occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa.

La domanda d'iscrizione può essere presentata anche se il rapporto di lavoro è cessato. L'incentivo spetta per l'assunzione a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

IMPRESE BENEFICIARIE

Sono ammessi all'incentivo anche le imprese e le società cooperative presso cui il lavoratore sta svolgendo o ha svolto uno dei rapporti di lavoro che consentono l'iscrizione alla banca dati.

Sono esclusi dall'incentivo gli enti pubblici, economici e non economici, nonché i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori ai sensi del codice civile; rientrano, invece, nell'ambito dei beneficiari le imprese sociali previste dal D.Lgs. n. 155/2006.

Per poter usufruire del beneficio devono, inoltre, ricorrere le seguenti condizioni:

– l'assunzione non costituisca attuazione di un obbligo preesistente;
– l'assunzione non violi un diritto di precedenza;
– i lavoratori non siano stati collocati in mobilità nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o utilizza, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MISURA DEL BENEFICIO

Il decreto prevede la creazione di una banca dati che raccolga i nominativi dei giovani genitori, alimentata su iniziativa dei singoli lavoratori interessati e finalizzata a consentire l'erogazione di un incentivo di 5.000 euro in favore delle imprese private e delle società cooperative che provvedano ad assumere, con un contratto a tempo indeterminato, anche parziale, le persone iscritte alla banca dati stessa è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.

Capitolo 2
Altre assunzioni agevolate

Si tratta di particolari benefici non connessi alle caratteristiche soggettive del lavoratore coinvolto bensì legate a obiettivi ulteriori perseguiti dal legislatore, come le agevolazioni per la sostituzione di personale in congedo (di maternità, paternità o parentale), regole particolari per l'applicazione del contratto a termine ovvero per favorire l'ingresso di nuovi lavoratori in azienda.

1. CONTRATTI A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO EX D.LGS. 151/2001

FONTI	Art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001
LAVORATORI BENEFICIARI	Lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, di paternità e parentale.
IMPRESE BENEFICIARIE	Aziende con meno di 20 dipendenti.
MISURA DEL BENEFICIO	Sgravio contributivo del 50%. Il beneficio si applica anche ai premi assicurativi INAIL e spetta fino al compimento di un anno di età del figlio

della lavoratrice/lavoratore in astensione o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Non incide sul riconoscimento del beneficio il fatto che il lavoratore in astensione (a tempo pieno o a tempo parziale) sia sostituito con due lavoratori a tempo parziale o con un lavoratore a tempo pieno; lo sgravio in oggetto trova applicazione in tutti i casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione è pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; in caso contrario il beneficio non può essere riconosciuto neanche in forma parziale.
Inoltre, la sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito.

2. CONTRATTI A TERMINE NELLE START UP INNOVATIVE

FONTI

Art. 28, D.L. n. 179/2012

COS'È

Le start up innovative sono imprese dotate di particolari requisiti (indicati all'art. 25 del medesimo Decreto) e attinenti alla natura giuridica, al numero di mesi a partire dai quali è in attività, alla sede e all'oggetto sociale.

IMPRESE BENEFICIARIE

Start up con criteri previsti dalla per le assunzioni a tempo determinato e per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa.

MISURA DEL BENEFICIO

Si tratta di un beneficio di natura normativa, dal momento che il contratto a termine segue regole parzialmente diverse dalla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 368/2001.
In particolare, il contratto può essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una massima di trentasei mesi dalla costituzione della start-up innovativa, con possibilità di essere rinnovato più volte anche senza soluzione di continuità.

La retribuzione dei lavoratori assunti da una start-up innovativa è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e, dall'altra, da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni.

3. PRIMO CONTRATTO A TERMINE

FONTI	Art. 1, comma 1-bis d.lgs. n. 368/2001
IMPRESE BENEFICIARIE	Tutte
MISURA DEL BENEFICIO	È un beneficio di natura normativa consistente nella possibilità di stipulare il contratto a termine in assenza dei requisiti ordinariamente richiesti. Vale in caso di primo rapporto subordinato tra le parti, per un periodo massimo di 12 mesi, comprensivo di proroga.

4. CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA O ESTERNA

FONTI	Art. 2, D.L. n. 726/1984
COS'È	È una forma particolare di contratto di solidarietà, che non ha avuto grande applicazione. È finalizzato ad incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuo-

vo personale.

IMPRESE BENEFICIARIE

Tutte, tramite un accordo da depositare presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, che provvede alla verifica della corrispondenza tra riduzione di orario concordata e assunzioni effettuate.

MISURA DEL BENEFICIO

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento: - 15% per i primi 12 mesi; - 10% per i 12 mesi successivi; - 5% per ulteriori 12 mesi. Dette agevolazioni, riconosciute in via alternativa, sono concesse a condizione che nei 12 mesi antecedenti alle nuove assunzioni il datore di lavoro non abbia proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni dal lavoro per C.i.g.s. La percentuale del contributo come sopra individuato è commisurata alla retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento del neo assunto.

Capitolo 3
Benefici fiscali

Si tratta di benefici di natura fiscale, connessi all'assunzione di particolari categorie di soggetti e di imprese.

1. PERSONALE QUALIFICATO NELLE START UP INNOVATIVE

FONTI	Art. 27-bis, D.L. n. 179/2012
IMPRESE BENEFICIARIE	Le start up innovative sono imprese dotate di particolari requisiti (indicati all'art. 25 del medesimo Decreto) e attinenti alla natura giuridica, al numero di mesi a partire dai quali è in attività, alla sede e all'oggetto sociale.
MISURA DEL BENEFICIO	Bonus per la ricerca, sotto forma di credito d'imposta del 35%, con il limite di 200 mila euro ad azienda, per le aziende che assumono a tempo indeterminato personale altamente qualificato, compreso quello assunto attraverso i contratti di apprendistato.

2. ASSUNZIONE DI DONNE E GIOVANI

FONTI	Art. 11, D.Lgs. n. 446/1997 - modificato dall'art. 2, comma 2, D.L. n. 201/2011 e dall'art. 1, commi 484 e 485, L. n. 228/2012.
MISURA DEL BENEFICIO	– a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2013, l'importo ammesso in deduzione è pari a 7.500 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta, aumentato fino a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni; – a decorrere dallo stesso periodo d'imposta, l'importo ammesso in deduzione è pari a 15.000 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania,

Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, aumentato a 21.000 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore a 35 anni.

3. ASSUNZIONE DI RICERCATORI

FONTI — Art. 24, D.L. n. 83/2012

IMPRESE BENEFICIARIE — Tutte, purché:
– i posti di lavoro creati siano conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;
– l'impresa beneficiaria non delocalizzi in un Paese non appartenente all'Unione europea riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito del contributo.

MISURA DEL BENEFICIO — Credito d'imposta del 35%, con un limite massimo pari a 200 mila euro annui ad impresa, del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di:
– personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera se riconosciuto equipollente in base alla legislazione vigente in materia;
– personale in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico (di cui all'allegato 2 del decreto), impiegato in attività di ricerca e sviluppo per determinate attività espressamente elencate.

4. NUOVO LAVORO STABILE NEL MEZZOGIORNO

FONTI — Art. 2, D.L. n. 70/2011

MISURA DEL BENEFICIO — Credito di imposta del 50% dei costi salariali per le assunzioni a tempo indeterminato sostenuti nei dodici

mesi successivi all'assunzione per ciascun lavoratore "svantaggiato" e nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione per ogni lavoratore "molto svantaggiato" effettuate nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia) tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013.

Parte seconda
Appendice normativa

Articolo 1, comma 1175, L. n. 296/2006

1175. 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.

Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011)

Art. 1
Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2
Disciplina generale

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5; b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare.

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. è in ogni caso esclusa la possibilità di

assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto. 3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Art. 3

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 4

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e

inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque (per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento).

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005,

n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7

Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qual-

siasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, (lettera m)), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e

gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Articolo 1, comma 773, L. n. 296/2006

773. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, è stabilita la ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti. Con riferimento ai periodi contributivi di cui al presente comma viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo an-

no di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del capo I del titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giomaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita con il decreto di cui al secondo periodo del presente comma.

Articolo 22, comma 1, L. n. 183/2011

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Con effetto dal 1° gennaio 2012 l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono aumentate di un punto percentuale. All'articolo 7, comma 4, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «lettera i)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera m)».

Articolo 24, comma 27, D.L. n. 201/2011 (c.d. Salva Italia)

(…) 27. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne. Il Fondo è finanziato per l'anno 2012 con 200 milioni di euro, con 300 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2013 e 2014 e con 240 milioni di euro per l'anno 2015. Con decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità istitutive del predetto Fondo. (…)

Decreto interministeriale 5 ottobre 2012

Art. 1

1. è istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo di cui all'art. 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (d'ora in avanti Fondo).

Art. 2

1. Ai fini di promuovere, in via straordinaria, l'occupazione dei giovani e delle donne nel peculiare contesto dell'attuale fase economica, incentivando la creazione di rapporti di lavoro stabili, ovvero di maggiore durata, gli interventi di cui all'art. 24, comma 27, del citato decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011 - nel limite di spesa di euro 196.108.953,00, per l'anno 2012 e di euro 36.000.000 per l'anno 2013, a valere sul Fondo di cui all'art. 1 del presente decreto - sono individuati come segue:

a) incentivi alla trasformazione dei contratti a tempo determinato di giovani e di donne, in contratti a tempo indeterminato, nonché all'incen-

tivazione delle stabilizzazioni, con contratto a tempo indeterminato, di giovani e di donne, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. Le predette trasformazioni ovvero stabilizzazioni operano con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi e mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni;

b) incentivi per ogni assunzione a tempo determinato di giovani e di donne con orario normale di lavoro di cui al surrichiamato decreto legislativo n. 66 del 2003, con incremento della base occupazionale. 2. Le somme di cui al comma 1 sono trasferite all'INPS per il finanziamento degli incentivi di cui agli articoli 3 e 4.

Art. 3

1. L'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) corrisponde un incentivo del valore di 12.000 euro per ogni trasformazione o stabilizzazione indicata al medesimo art. 2, comma 1, lettera a), avvenuta a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013. L'incentivo è riconosciuto, nei limiti delle risorse di cui all'art. 2, comma 1, per i contratti, stipulati ai sensi del art. 2, comma 1, lettera a) del presente decreto, con giovani di età fino a 29 anni e con donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro.

Art. 4

1. Per ogni assunzione a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), del presente decreto - con incremento della base occupazionale - di durata non inferiore a 12 mesi, di giovani fino a 29 anni e di donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro, avvenuta a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013, l'Inps corrisponde, nei limiti delle risorse di cui all'art. 2, comma 1, del presente decreto, un incentivo del valore di 3.000 euro.

2. Il contributo di cui al comma 1 è elevato:

a) a 4.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, per le assunzioni a tempo determinato avvenute a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013;

b) a 6.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi, per le assunzioni a tempo determinato avvenute a partire dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale e sino al 31 marzo 2013.

Art. 5

1. Gli incentivi di cui agli articoli 3 e 4 del presente decreto sono corrisposti dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro a cui l'Istituto attribuisce un numero di protocollo informatico e sono erogati ai medesimi datori di lavoro in un'unica soluzione decorsi sei mesi, rispettivamente, dalle trasformazioni o stabilizzazioni di cui all'art. 3, ovvero dalle assunzioni di cui all'art. 4, nei limiti delle risorse di cui all'art. 2, comma 2.

2. Gli incentivi cui agli articoli 3 e 4 del presente decreto sono erogati dall'INPS in favore di ciascun datore di lavoro nel rispetto delle previsioni di cui al regolamento (CE) 15 dicembre 2006, n. 1998/2006, regolamento della commissione relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato agli aiuti di importanza minore «de minimis».

3. Le risorse di cui all'art. 2, comma 2, sono erogate all'INPS, previa richiesta, mediante acconto del settanta per cento dell'ammontare complessivo e la rimanente quota viene erogata a seguito di presentazione di apposita rendicontazione delle somme complessivamente riconosciute ai datori di lavoro.

Articolo 8, comma 9, L. n. 407/1990

(…)

9. A decorrere dal 1 gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, (quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi), i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. A tal fine sarà costituita in ogni regione apposita lista dalla quale le assunzioni possono essere effettuate con richiesta nominativa, secondo le modalità indicate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Nelle ipotesi di assunzioni di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.

(...)

Articolo 4, comma 3, D.L. n. 148/1993

(…)

3. Ai datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale, che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori o ammettano soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell'intervento, sono concessi i benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, calcolati nella misura ivi prevista, ridotta di tre mesi, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione o ammissione. Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori. All'articolo 20, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono soppresse le parole da "nonché quelli" a "d'integrazione salariale".

(…)

Articoli 8, commi 2, 4 e 4-bis e 25, comma 9, L. n. 223/1991

Art. 8
(Collocamento dei lavoratori in mobilità)

(…)

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

(…)

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici, e per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui

all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

4-bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

(…)

Art. 25

(Riforma delle procedure di avviamento al lavoro)

(…)

9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, è per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.

(…)

Articolo 4, commi 8 - 13, 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.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato 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.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano 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 regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro del-

l'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

12-bis. Resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne,

quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 5 ottobre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 ottobre 2012, n. 243, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione.

13. 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'articolo 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.

Articolo 20, L. n. 266/1997

Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa

1. Sulla base delle direttive del ministero del Lavoro e della previdenza sociale, le agenzie per l'impiego possono stipulare, con le confederazioni sindacali dei dirigenti di azienda maggiormente rappresentative, convenzioni mirate allo svolgimento, in collaborazione con le predette organizzazioni o con organismo per la mobilità dalle stesse costituito, di attività utili a favorire la ricollocazione dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia cessato.

2. Alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti, e ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 5. Ai fini della concessione del predetto beneficio sono stipulate convenzioni tra l'agenzia per l'impiego, le associazioni rappresentative delle predette imprese e le confederazioni sindacali dei dirigenti di cui al comma 1. Le convenzioni sono stipulate secondo gli obiettivi di sostegno

alla piccola impresa fissati in un programma definito dal ministro del Lavoro e della previdenza sociale, sentite le predette parti sociali a livello nazionale. L'erogazione dei benefici avviene mediante conguaglio. Al termine di ciascun anno gli istituti previdenziali chiedono al ministero del Lavoro e della previdenza sociale il rimborso degli oneri sostenuti.

3. Nell'ambito delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, le convenzioni di cui ai commi 1 e 2, in mancanza delle agenzie per l'impiego, possono essere stipulate dalle direzioni regionali del lavoro ovvero, in mancanza di esse, dagli uffici operanti sul territorio competenti in materia di lavoro e massima occupazione.

4. La misura delle agevolazioni di cui al comma 2 può essere modificata, in relazione alle disponibilità finanziarie e in coerenza con le finalità promozionali del presente articolo, con decreto del ministro del Lavoro e della previdenza sociale.

5. All'onere derivante dal presente articolo, pari a lire 9.599 milioni annui a decorrere dall'anno 1997, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del ministero del Tesoro per l'anno 1997, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al ministero del Lavoro e della previdenza sociale.

6. Il ministro del Tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le variazioni di bilancio occorrenti per l'attuazione del presente articolo.

L. n. 193/2000

Art. 1

1. Nell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, recante disciplina delle cooperative sociali, le parole: "si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663." sono sostituite dalle seguenti: "si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni.".

2. Nell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, il comma 3 è sostituito dai seguenti:

"3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria providenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero. 3-bis. Le aliquote di cui al comma 3, dovute dalle cooperative sociali relativamente alle retribuzioni corrisposte alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Gli sgravi contributivi di cui al presente comma si applicano per un ulteriore periodo di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione".

Art. 2

1. Le agevolazioni previste dall'articolo 4, comma 3-bis, della legge 8 novembre 1991, n. 381, introdotto dall'articolo 1, comma 2, della presente legge, sono estese anche alle aziende pubbliche o private che organizzino attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, limitatamente ai contributi dovuti per questi soggetti. Nelle convenzioni con l'amministrazione penitenziaria dovrà essere definito anche il trattamento retributivo, in misura non inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente per il lavoro carcerario.

Art. 3

1. Sgravi fiscali devono essere concessi alle imprese che assumono lavoratori detenuti per un periodo di tempo non inferiore ai trenta giorni o che svolgono effettivamente attività formative nei confronti dei detenuti, e in particolare dei giovani detenuti. Le agevolazioni di cui al presente comma si applicano anche nei sei mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione.

Art. 4

1. Le modalità ed entità delle agevolazioni e degli sgravi di cui all'articolo 3 sono determinate annualmente, sulla base delle risorse finanziarie di cui all'articolo 6, con apposito decreto del Ministro della giustizia da emanare, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con il Ministro delle finanze, entro il 31 maggio di ogni anno. Lo schema di decreto è trasmesso alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari.

Art. 5

1. Nell'articolo 20 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, dopo il dodicesimo comma è inserito il seguente: "Le amministrazioni penitenziarie, centrali e periferiche, stipulano apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati o cooperative sociali interessati a fornire a detenuti o internati opportunità di lavoro. Le convenzioni disciplinano l'oggetto e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, la formazione e il trattamento retributivo, senza oneri a carico della finanza pubblica".

2. Nell'articolo 20 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, dopo il sedicesimo comma è inserito il seguente: "Agli effetti della presente legge, per la costituzione e lo svolgimento di rapporti di lavoro nonché per l'assunzione della qualità di socio nelle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, non si applicano le incapacità derivanti da condanne penali o civili".

3. Il Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, presenta ogni anno al Parlamento una relazione sui dati relativi allo svolgimento da parte dei detenuti di attività lavorative o di corsi di formazione professionale per qualifiche richieste da esigenze territoriali. La relazione contiene altresì una specifica valutazione sull'idoneità degli spazi destinati a tali finalità.

Art. 6

1. All'onere derivante dalla attuazione della presente legge, determinato nel limite massimo di lire 9.000 milioni annue a decorrere dal 2000, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2000-2002, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno finanziario 2000, parzialmente utilizzando, per lire 4.000 milioni, l'accantonamento relativo al Ministero della giustizia, e per lire 5.000 milioni l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Articolo 4, L. n. 381/1991

Persone svantaggiate

1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

2. Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione prove-

niente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria providenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero.

3-bis. Le aliquote di cui al comma 3, dovute dalle cooperative sociali relativamente alle retribuzioni corrisposte alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Gli sgravi contributivi di cui al presente comma si applicano per un ulteriore periodo di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione.

Articolo 13, L. n. 68/1999

Incentivi alle assunzioni

1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui al-

l'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);

c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore; d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-

quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

Articolo 1, commi 72-72, L. n. 247/2007

72. Al fine di consentire ai soggetti di età inferiore a trentacinque anni di sopperire alle esigenze derivanti dalla peculiare attività lavorativa svolta, ovvero sviluppare attività innovative e imprenditoriali, è istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della gioventù, il Fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile.

73. La complessiva dotazione iniziale del Fondo di cui al comma 72 è pari a 150 milioni di euro per l'anno 2008.

Decreto Ministeriale 19 novembre 2010

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO DELLA GIOVENTù, DECRETO 19 novembre 2010

Finalizzazione di parte delle risorse di cui all'articolo 1, commi 72 e 73, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

IL MINISTRO DELLA GIOVENTÙ

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina delle attività di governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e successive modificazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni e integrazioni

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante «Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59», e successive modificazioni

Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, ed in particolare l'articolo 19, comma 2

Visto l'articolo 19, comma 5, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito dalla legge 3 agosto 2009, n. 102

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 9 dicembre 2002, e successive modificazioni ed integrazioni, concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Visto il D.P.R. in data 7 maggio 2008 con il quale l'On.le Giorgia Meloni è stata nominata Ministro senza portafoglio

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 8 maggio 2008 con il quale al precitato Ministro è stato conferito l'incarico per le politiche della gioventù

Visto il decreto legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito con modificazioni in legge 14 luglio 2008, n. 121, che ha, tra l'altro, attribuito al Presidente del Consiglio dei Ministri le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche giovanili

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 13 giugno 2008 con il quale all'On.le Giorgia Meloni è stato delegato l'esercizio delle funzioni in materia di politiche della gioventù

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 ottobre 2009, che ha, tra l'altro, istituito nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Dipartimento della Gioventù

Visto l'art. 1, commi 72 e 73, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come dapprima modificati dall'art. 19-bis, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, e , con specifico riferimento al comma 72, come sostituito dall'art. 2, comma 50, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, a decorrere dal 1° gennaio 2010, il quale istituisce il Fondo di sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile;

Ritenuta la necessità, pur a seguito dell'intervenuta abrogazione, ai sensi dell'art 2, comma 50, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, del comma 74 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, di predeterminare la destinazione e le modalità di utilizzazione delle risorse di cui al precedente comma 73

Visto il Regolamento (CE) n. 198/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE in materia di aiuti di importanza minore «de minimis»

Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Ritenuto, in particolare, necessario attuare quanto previsto dalla pre-

detta normativa, al fine di consentire ai soggetti di età inferiore a trentacinque anni di sopperire alle esigenze derivanti dalla peculiare attività lavorativa svolta;

Decreta:

Art. 1
Oggetto

Nell'ambito delle risorse finanziarie individuate dall'art. 1, comma 73, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come da ultimo modificato dall'art. 2, comma 50, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, euro 51.000.000,00, comprensivi degli oneri di gestione di cui all'art. 4, sono destinati alla finalità di sopperire alle esigenze derivanti dalla peculiare attività lavorativa svolta dai giovani di età inferiore a 35 anni.

Art. 2
Beneficiari

1. A valere sulle risorse di cui all'art. 1, a decorrere dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana di apposito avviso pubblico a cura del Gestore per come individuato all'art. 3 del presente Decreto e fino all'esaurimento delle risorse, è riconosciuto ai soggetti di cui al comma 2 una dote trasferibile alle imprese private ed alle società cooperative che li assumano alle proprie dipendenze con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, del valore massimo di euro 5.000,00 per ogni assunzione fino al limite di cinque assunzioni per singola impresa o società cooperativa.

2. Le assunzioni di cui al comma precedente dovranno riguardare soggetti, di età non superiore a 35 anni, genitori di figli minori legittimi, naturali o adottivi, ovvero, affidatari di minori, rispetto ai quali sia in corso o sia scaduto un contratto di lavoro a tempo determinato o una delle tipologie contrattuali disciplinate dal decreto legislativo 10.7.2003, n. 276, titolo III, capo I, titolo V, capo I e capo II, titolo VI, capo II, titolo VII, capo I e capo II, e che, in caso di cessazione del contratto di lavoro, risultino iscritti, durante il periodo di inattività lavorativa, presso un centro pubblico per l'impiego, di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero presso un'Agenzia per il lavoro di cui

all'art. 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, iscritta all'Albo di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali in data 23 dicembre 2003.

3. Il beneficio non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo, da un contratto individuale.

4. Il beneficio non spetta se, nei mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata alla acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati.

5. Il beneficio non spetta se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata alla acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.

6. Il beneficio non spetta nel caso in cui il lavoratore sia stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa o da impresa collegata, o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

7. Non si fa luogo all'erogazione del beneficio di cui al presente decreto nelle ipotesi in cui, al momento dell'assunzione di cui al comma 1 del presente articolo, le risorse finanziarie risultino esaurite.

Art. 3

Modalità di gestione delle risorse finanziarie

1. Soggetto attuatore delle iniziative di cui agli articoli 1 e 2 è il Dipartimento della Gioventù (di seguito: "Dipartimento").

2. Il Dipartimento demanda le attività di selezione delle domande di accesso ai benefici finanziari di cui all'art. 2 e quelle di erogazione dei benefici medesimi, ad un soggetto Gestore, individuato, ai sensi dell'art 19, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, tra gli Enti Pubblici aventi specifica competenza nella materia, ovvero in alternativa, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del decreto-legge 1 luglio 2009, n. 78, convertito dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, a società a capitale interamente detenuto da Am-

ministrazioni dello Stato. In tale seconda ipotesi, i rapporti fra Dipartimento e Gestore sono regolati, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, da un apposito Disciplinare, emanato dal Dipartimento e sottoscritto per accettazione dal Gestore, che oltre a definire i dettagli operativi dell'intervento, assicuri al Dipartimento medesimo un controllo analogo a quello esercitato su propri servizi. Alla copertura degli oneri di gestione, da quantificarsi nell'Accordo o nel Disciplinare di cui al presente comma, si provvede a valere sulle risorse di cui all'art. 1. 3. Al Gestore, in particolare, è affidata l'esecuzione delle seguenti attività: a) esame della documentazione presentata dai soggetti interessati; b) riconoscimento ai beneficiari della dote prevista; c) corresponsione alle imprese o cooperative che procedano all'assunzione del lavoratore, cui sia stata riconosciuta la dote di cui alla lettera b), delle somme corrispondenti; d) controllo a campione, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, della veridicità dei documenti presentati, in forma di autocertificazione, dai soggetti beneficiari, nonché dalle imprese o cooperative che abbiano proceduto all'assunzione a tempo indeterminato; e) sviluppo e gestione di un sistema informativo di supporto per la richiesta dei contributi da parte dei soggetti destinatari; f) sviluppo e gestione di un portale di progetto; g) eventuali azioni di promozione e comunicazione, ove il Dipartimento non intenda realizzarle direttamente.

4. L'ammissione ai benefici di cui all'art. 2 segue all'iscrizione alla banca dati curata dal Gestore, a seguito di domanda del beneficiario, dalla quale risulti il possesso dei requisiti di cui all'art. 2 comma 2, nonché l'offerta di lavoro a tempo indeterminato con l'indicazione del datore di lavoro offerente, compilata, a pena di esclusione, sull'apposito modello che sarà reso noto con mezzi idonei, e comunque mediante pubblicazione sul sito web istituzionale del Dipartimento della Gioventù e sul sistema informativo di supporto.

5. Il Gestore, esaminata la domanda di iscrizione e la documentazione allegata, e constatata la sua regolarità, procede alla convalida della iscrizione in banca dati, del lavoratore ed al rilascio di apposito codice identificativo univoco (CIU).

6. A seguito dell'effettiva assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori di cui al comma precedente l'impresa o cooperativa di cui all'art. 2, richiede al Gestore il pagamento del corrispettivo della dote, accreditandosi sull'apposito sistema informativo ed allegando alla richiesta: a)

Il numero di CIU del lavoratore assunto; b) Il modello UNILAV relativo alle assunzioni effettuate; c) Numero di iscrizione presso l'ente previdenziale e assicurativo previsto dalla normativa di settore; d) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, redatta ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, relativa al mancato superamento del limite numerico, di cui all'art. 2, comma 1, nonché all'assenza delle cause di esclusione di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 del medesimo art. 2.

7. Verificata la documentazione di cui al comma 6, e salva l'ipotesi di cui all'art. 2, comma 7, il Gestore procede al pagamento, a favore dell'impresa o cooperativa, delle somme dovute esclusivamente a mezzo bonifico bancario, all'uopo avvalendosi delle coordinate indicate, a pena di esclusione, nella richiesta di cui al medesimo comma 6.

8. Ove, a seguito dei controlli a campione, di cui al comma 3, lettera c), sulla veridicità dei requisiti autocertificati, tanto dai beneficiari, quanto dall'impresa o cooperativa, vengano rilevate dichiarazioni mendaci, il Gestore procede direttamente alla segnalazione al Dipartimento ed alla competente autorità giudiziaria, e provvede al recupero delle somme indebitamente percepite e degli interessi al saggio legale in vigore, anche mediante il ricorso alla procedura di iscrizione a ruolo, ai sensi del D.P.R. 29 settembre 1973, n.602 e del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

9. Le richieste di erogazione delle provvidenze di cui al comma 6 sono accolte nei limiti della dotazione finanziaria di cui all'art. 1. Nel caso di incapienza delle risorse finanziarie, il Gestore, secondo l'ordine cronologico della data di ricezione della richiesta avanzata dai datori di lavoro, come rilevabile dalla tracciatura telematica, nega l'ammissione al beneficio, dandone comunicazione agli interessati ed al Dipartimento.

Art. 4

Oneri di gestione

1. L'Accordo, stipulato con il Dipartimento ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/90, nel caso in cui la gestione venga affidata a soggetto pubblico, ovvero il Disciplinare emanato dal Dipartimento e sottoscritto per accettazione dal Gestore, ove la gestione sia invece affidata a una società a capitale interamente detenuto da Amministrazioni dello Stato,

contemplano necessariamente: a) la quantificazione degli oneri di gestione annuali, ovvero la definizione di parametri oggettivi per la loro definizione ex ante; b) l'obbligo di rendicontazione semestrale al Dipartimento in ordine alle operazioni finanziarie operate sul conto corrente infruttifero di cui al comma 2, ivi inclusi i prelevamenti per gli oneri di gestione, che devono essere comunque preventivamente autorizzati dal Dipartimento, previa verifica della regolare esecuzione degli obblighi assunti.

2. A seguito della sottoscrizione dell'Accordo, ovvero del Disciplinare, di cui all'art. 3, comma 2, il Dipartimento trasferisce in un apposito conto corrente infruttifero acceso presso la Tesoreria centrale dello Stato, intestato al Gestore, le risorse finanziarie di cui all'art. 1.

3. Ove sopravvenute disposizioni legislative e regolamentari, ovvero la revoca o modifica del presente decreto, comportino l'interruzione dell'intervento di cui all'art. 2 anteriormente all'esaurimento delle risorse finanziarie di cui all'art. 1, il Gestore provvede non oltre 60 giorni, alla restituzione delle residue giacenze al bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo, e pubblicato, dopo la registrazione, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 19 novembre 2010.

Articolo 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001

(…)

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

(…)

Articolo 28, D.L. n. 179/2012

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato in start-up innovative

1. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione per il periodo di 4 anni dalla data di costituzione di una start-up innovativa di cui all'articolo 25, comma 2, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del medesimo articolo 25 per le società già costituite.

2. Le ragioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, nonché le ragioni di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, sia stipulato da una start-up innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa.

3. Il contratto a tempo determinato di cui al comma 2 può essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una massima di trentasei mesi, ferma restando la possibilità di stipulare un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi, ai sensi della normativa generale vigente. Entro il predetto limite di durata massima, più successivi contratti a tempo determinato possono essere stipulati, per lo svolgimento delle attività di cui al comma 2, senza l'osservanza dei termini di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o anche sen-

za soluzione di continuità. In deroga al predetto limite di durata massima di trentasei mesi, un ulteriore successivo contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti e sempre per lo svolgimento delle attività di cui al comma 2 può essere stipulato per la durata residua rispetto al periodo di cui al comma 1, a condizione che la stipulazione avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. I contratti stipulati ai sensi del presente comma sono in ogni caso esenti dalle limitazioni quantitative di cui all'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

4. Qualora, per effetto di successione di contratti a termine stipulati a norma del presente articolo, o comunque a norma del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o di altre disposizioni di legge, il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi, comprensivi di proroghe o rinnovi, o la diversa maggiore durata stabilita a norma del comma 3, ed indipendentemente dagli eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

5. La prosecuzione o il rinnovo dei contratti a termine di cui al presente articolo oltre la durata massima prevista dal medesimo articolo ovvero la loro trasformazione in contratti di collaborazione privi dei caratteri della prestazione d'opera o professionale, determinano la trasformazione degli stessi contratti in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Per quanto non diversamente disposto dai precedenti commi, ai contratti a tempo determinato disciplinati dal presente articolo si applicano le disposizioni del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e del capo I del titolo III del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. La retribuzione dei lavoratori assunti da una società di cui all'articolo 25, comma 2, è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni.

8. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire in via diretta ovvero in via delegata ai livelli decentrati con accordi interconfederali o di categoria o avvisi comuni: a) criteri per la determinazione di minimi tabellari specifici di cui al comma 7 funzionali alla promozione dell'avvio delle start-up innovative, nonché criteri per la definizione della parte variabile di cui al comma 7; b) disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle start-up innovative, nella prospettiva di rafforzarne lo sviluppo e stabilizzarne la presenza nella realtà produttiva.

9. Nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a termine ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo da una società che non risulti avere i requisiti di start-up innovativa di cui all'articolo 25 , commi 2 e 3, il contratto si considera stipulato a tempo indeterminato e trovano applicazione le disposizioni derogate dal presente articolo.

10. Gli interventi e le misure di cui al presente articolo costituiscono oggetto di monitoraggio a norma e per gli effetti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, della legge 28 giugno 2012, n. 92, con specifico riferimento alla loro effettiva funzionalità di promozione delle start-up innovative di cui al presente decreto, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 32.

Articolo 1, commi 01 – 1-bis, D.Lgs. n. 368/2001

Apposizione del termine

01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

1. è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo detrminato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 2, D.L. n. 726/1984

1. Nel caso in cui i contratti collettivi aziendali stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, al fine di incrementare gli organici, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, un contributo a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

2. In sostituzione del contributo di cui al precedente comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti sulla base del presente articolo e con richiesta nominativa, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restan-

do la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. Nel caso in cui i predetti lavoratori vengano assunti da aziende aventi titolo agli sgravi degli oneri sociali di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive integrazioni e modificazioni, è per essi corrisposto, per il medesimo periodo ed a carico della gestione indicata al precedente comma 1, un contributo pari al trenta per cento della retribuzione di cui allo stesso comma.

3. Il contributo di cui ai precedenti commi 1 e 2 è cumulabile con gli sgravi degli oneri sociali di cui al comma precedente e può essere conguagliato dai datori di lavoro all'atto del pagamento dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale. L'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e dei contributi di cui al comma 1 non può comunque superare la somma totale di quanto le aziende sarebbero tenute a corrispondere, secondo le norme vigenti, in materia di contribuzioni previdenziali ed assistenziali.

4. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi precedenti i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

4-bis. Le assunzioni su richiesta nominativa operate dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi di cui al presente articolo non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore - nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario, salvo che vi sia carenza, dichiarata dalla commissione del collocamento, di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione con richiesta nominativa.

5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al precedente comma 1, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi ed abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di la-

voro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e sulla base di clausole, in esso appositamente inserite, che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina sul cumulo di cui agli articoli 20 e 21 della legge 30 aprile 1969, n. 153.

6. Ai fini della individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

7. I contratti collettivi di cui al precedente comma 1 devono essere depositati presso l'ispettorato provinciale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte dell'ispettorato del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. All'ispettorato provinciale del lavoro è demandata altresì la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.

7-bis. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

8. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato per l'anno 1984 in lire 20 miliardi, si provvede mediante utilizzazione, fino a concorrenza dello stesso onere, delle economie di gestione realizzate dalla Cassa integrazione guadagni per effetto dell'attuazione del precedente articolo 1.

Articoli 25 e 27-bis, D.L. n. 179/2012

Art. 25

Start-up innovativa e incubatore certificato: finalità, definizione e pubblicità

1. Le presenti disposizioni sono dirette a favorire la crescita sostenibile, lo sviluppo tecnologico, *la nuova imprenditorialità e* l'occupazione, in particolare giovanile, con riguardo alle imprese start-up innovative, come definite al successivo comma 2 e coerentemente con quanto individuato nel Programma nazionale di riforma 2012, pubblicato in allegato al Documento di economia e finanza (DEF) del 2012 e con le raccomandazioni e gli orientamenti formulati dal Consiglio dei Ministri dell'Unione europea. Le disposizioni della presente sezione intendono contestualmente contribuire allo sviluppo di nuova cultura imprenditoriale, alla creazione di un *contesto* maggiormente favorevole all'innovazione, così come a promuovere maggiore mobilità sociale e ad attrarre in Italia talenti*, imprese innovative* e capitali dall'estero.

2. Ai fini del presente decreto, l'impresa start-up innovativa, di seguito «start-up innovativa», è la società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, di diritto italiano ovvero una Societas Europaea, residente

in Italia ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che possiede i seguenti requisiti:

a) (soppressa);

b) è costituita e svolge attività d'impresa da non più di quarantotto mesi;

c) ha la sede principale dei propri affari e interessi in Italia;

d) a partire dal secondo anno di attività della start-up innovativa, il totale del valore della produzione annua, così come risultante dall'ultimo bilancio approvato entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, non è superiore a 5 milioni di euro;

e) non distribuisce, e non ha distribuito, utili;

f) ha, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;

g) non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda;

h) possiede almeno uno dei seguenti ulteriori requisiti:

1) le spese in ricerca e sviluppo sono uguali o superiori al 15 per cento del maggiore valore fra costo e valore totale della produzione della start-up innovativa. Dal computo per le spese in ricerca e sviluppo sono escluse le spese per l'acquisto e la locazione di beni immobili. Ai fini di questo provvedimento, in aggiunta a quanto previsto dai principi contabili, sono altresì da annoverarsi tra le spese in ricerca e sviluppo: le spese relative allo sviluppo precompetitivo e competitivo, quali sperimentazione, prototipazione e sviluppo del business plan, le spese relative ai servizi di incubazione forniti da incubatori certificati, i costi lordi di personale interno e consulenti esterni impiegati nelle attività di ricerca e sviluppo, inclusi soci ed amministratori, le spese legali per la registrazione e protezione di proprietà intellettuale, termini e licenze d'uso. Le spese risultano dall'ultimo bilancio approvato e sono descritte in nota integrativa. In assenza di bilancio nel primo anno di vita, la loro effettuazione è assunta tramite dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante della start-up innovativa;

2) impiego come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, di

personale in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che sta svolgendo un dottorato di ricerca presso un'università italiana o straniera, oppure in possesso di laurea e che abbia svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o all'estero, ovvero, in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di laurea magistrale ai sensi dell'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;

3) sia titolare o depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa a una invenzione industriale, biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale ovvero sia titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso il Registro pubblico speciale per i programmi per elaboratore, purché tali privative siano direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività di impresa.

3. Le società già costituite alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e in possesso dei requisiti previsti dal comma 2, sono considerate start-up innovative ai fini del presente decreto se depositano presso l'Ufficio del registro delle imprese, di cui all'articolo 2188 del codice civile, una dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale che attesti il possesso dei requisiti previsti dal comma 2. In tal caso, la disciplina di cui alla presente sezione trova applicazione per un periodo di quattro anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, se la start-up innovativa è stata costituita entro i due anni precedenti, di tre anni, se è stata costituita entro i tre anni precedenti, e di due anni, se è stata costituita entro i quattro anni precedenti.

4. Ai fini del presente decreto, sono start-up a vocazione sociale le start-up innovative di cui al comma 2 e 3 che operano in via esclusiva nei settori indicati all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155.

5. Ai fini del presente decreto, l'incubatore di start-up innovative certificato, di seguito: «incubatore certificato» è una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, di diritto italiano ovvero una Societas Europaea, residente in Italia ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che offre servizi per

sostenere la nascita e lo sviluppo di start-up innovative ed è in possesso dei seguenti requisiti:

a) dispone di strutture, anche immobiliari, adeguate ad accogliere start-up innovative, quali spazi riservati per poter installare attrezzature di prova, test, verifica o ricerca;

b) dispone di attrezzature adeguate all'attività delle start-up innovative, quali sistemi di accesso in banda ultralarga alla rete internet, sale riunioni, macchinari per test, prove o prototipi;

c) è amministrato o diretto da persone di riconosciuta competenza in materia di impresa e innovazione e ha a disposizione una struttura tecnica e di consulenza manageriale permanente;

d) ha regolari rapporti di collaborazione con università, centri di ricerca, istituzioni pubbliche e partner finanziari che svolgono attività e progetti collegati a start-up innovative;

e) ha adeguata e comprovata esperienza nell'attività di sostegno a start-up innovative, la cui sussistenza è valutata ai sensi del comma 7.

6. Il possesso dei requisiti di cui alle lettere a), b), c), d) del comma 5 è autocertificato dall'incubatore di start-up innovative, mediante dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale, al momento dell'iscrizione alla sezione speciale del registro delle imprese di cui al comma 8, sulla base di indicatori e relativi valori minimi che sono stabiliti con decreto del Ministero dello sviluppo economico da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

7. Il possesso del requisito di cui alla lettera e) del comma 5 è autocertificato dall'incubatore di start-up innovative, mediante dichiarazione sottoscritta dal rappresentante legale presentata al registro delle imprese, sulla base di valori minimi individuati con il medesimo decreto del Ministero dello sviluppo economico di cui al comma 6 con riferimento ai seguenti indicatori:

a) numero di candidature di progetti di costituzione e/o incubazione di start-up innovative ricevute e valutate nel corso dell'anno;

b) numero di start-up innovative avviate e ospitate nell'anno;

c) numero di start-up innovative uscite nell'anno;

d) numero complessivo di collaboratori e personale ospitato;

e) percentuale di variazione del numero complessivo degli occupati rispetto all'anno, precedente;

f) tasso di crescita media del valore della produzione delle start-up innovative incubate;

g) capitali di rischio ovvero finanziamenti, messi a disposizione dall'Unione europea, dallo Stato e dalle regioni, raccolti a favore delle start-up innovative incubate;

h) numero di brevetti registrati dalle start-up innovative incubate, tenendo conto del relativo settore merceologico di appartenenza.

8. Per le start-up innovative di cui ai commi 2 e 3 e per gli incubatori certificati di cui al comma 5, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura istituiscono una apposita sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 2188 del codice civile, a cui la start-up innovativa e l'incubatore certificato devono essere iscritti al fine di poter beneficiare della disciplina della presente sezione.

9. Ai fini dell'iscrizione nella sezione speciale del registro delle imprese di cui al comma 8, la sussistenza dei requisiti per l'identificazione della start-up innovativa e dell'incubatore certificato di cui rispettivamente al comma 2 e al comma 5 è attestata mediante apposita autocertificazione prodotta dal legale rappresentante e depositata presso l'ufficio del registro delle imprese.

10. La sezione speciale del registro delle imprese di cui al comma 8 consente la condivisione, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, delle informazioni relative, per la start-up innovativa: all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci fondatori e agli altri collaboratori, al bilancio, ai rapporti con gli altri attori della filiera quali incubatori o investitori; per gli incubatori certificati: all'anagrafica, all'attività svolta, al bilancio, così come ai requisiti previsti al comma 5.

11. Le informazioni di cui al comma 12, per la start-up innovativa, e 13, per l'incubatore certificato, sono rese disponibili, assicurando la massima trasparenza e accessibilità, per via telematica o su supporto informatico in formato tabellare gestibile da motori di ricerca, con possibilità di elaborazione e ripubblicazione gratuita da parte di soggetti terzi. Le imprese start-up innovative e gli incubatori certificati assicurano l'accesso informatico alle suddette informazioni dalla home page del proprio sito Internet.

12. La start-up innovativa è automaticamente iscritta alla sezione speciale del registro delle imprese di cui al comma 8, a seguito della com-

pilazione e presentazione della domanda in formato elettronico, contenente le seguenti informazioni:

a) data e luogo di costituzione, nome e indirizzo del notaio;

b) sede principale ed eventuali sedi periferiche;

c) oggetto sociale;

d) breve descrizione dell'attività svolta, comprese l'attività e le spese in ricerca e sviluppo;

e) elenco dei soci, con trasparenza rispetto a fiduciarie, holding, con autocertificazione di veridicità;

f) elenco delle società partecipate;

g) indicazione dei titoli di studio e delle esperienze professionali dei soci e del personale che lavora nella start-up innovativa, esclusi eventuali dati sensibili;

h) indicazione dell'esistenza di relazioni professionali, di collaborazione o commerciali con incubatori certificati, investitori istituzionali e professionali, università e centri di ricerca;

i) ultimo bilancio depositato, nello standard XBRL;

l) elenco dei diritti di privativa su proprietà industriale e intellettuale.

13. L'incubatore certificato è automaticamente iscritto alla sezione speciale del registro delle imprese di cui al comma 8, a seguito della compilazione e presentazione della domanda in formato elettronico, contenente le seguenti informazioni recanti i valori degli indicatori, di cui ai commi 6 e 7, conseguiti dall'incubatore certificato alla data di iscrizione:

a) data e luogo di costituzione, nome e indirizzo del notaio;

b) sede principale ed eventuali sedi periferiche;

c) oggetto sociale;

d) breve descrizione dell'attività svolta;

e) elenco delle strutture e attrezzature disponibili per lo svolgimento della propria attività;

f) indicazione delle esperienze professionali del personale che amministra e dirige l'incubatore certificato, esclusi eventuali dati sensibili;

g) indicazione dell'esistenza di collaborazioni con università e centri di ricerca, istituzioni pubbliche e partner finanziari;

h) indicazione dell'esperienza acquisita nell'attività di sostegno a start-up innovative.

14. Le informazioni di cui ai commi 12 e 13 debbono essere aggiornate con cadenza non superiore a sei mesi e sono sottoposte al regime di pubblicità di cui al comma 10.

15. Entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio e comunque entro sei mesi dalla chiusura di ciascun esercizio, il rappresentante legale della start-up innovativa o dell'incubatore certificato attesta il mantenimento del possesso dei requisiti previsti rispettivamente dal comma 2 e dal comma 5 e deposita tale dichiarazione presso l'ufficio del registro delle imprese.

16. Entro 60 giorni dalla perdita dei requisiti di cui ai commi 2 e 5 la start-up innovativa o l'incubatore certificato sono cancellati d'ufficio dalla sezione speciale del registro delle imprese di cui al presente articolo, permanendo l'iscrizione alla sezione ordinaria del registro delle imprese. Ai fini di cui al periodo precedente, alla perdita dei requisiti è equiparato il mancato deposito della dichiarazione di cui al comma 15. Si applica l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 23 luglio 2004, n. 247.

17. Le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, provvedono alle attività di cui al presente articolo nell'ambito delle dotazioni finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 27-bis

Misure di semplificazione per l'accesso alle agevolazioni per le assunzioni di personale nelle start-up innovative e negli incubatori certificati

1. Alle start-up innovative e agli incubatori certificati di cui all'articolo 25 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 24 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, con le seguenti modalità semplificate:

a) il credito d'imposta è concesso al personale altamente qualificato assunto a tempo indeterminato, compreso quello assunto attraverso i contratti di apprendistato. Ai fini della concessione del credito d'imposta, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 8, 9 e 10 del citato articolo 24;

b) il credito d'imposta è concesso in via prioritaria rispetto alle altre imprese, fatta salva la quota riservata di cui al comma 13-bis del pre-

detto articolo 24. L'istanza di cui al comma 6 dello stesso articolo è redatta in forma semplificata secondo le modalità stabilite con il decreto applicativo di cui al comma 11 del medesimo articolo.

Articolo 11, D.Lgs. n. 446/1997

1. Nella determinazione della base imponibile:

a) sono ammessi in deduzione:

1) …

2) per i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a e), escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, un importo pari a 7.500 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo di imposta, aumentato a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni;

3) per i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a e), esclusi le banche, gli altri enti finanziari, le imprese di assicurazione e le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, un importo fino a 15.000 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, aumentato a 21.000 euro per i lavo-

ratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni; tale deduzione è alternativa a quella di cui al numero 2), e può essere fruita nel rispetto dei limiti derivanti dall'applicazione della regola de minimis di cui al regolamento (CE) n. 69/2001 della Commissione, del 12 gennaio 2001, e successive modificazioni;

...

Articolo 24, D.L. n. 83/2012

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, a tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dalle dimensioni aziendali, dal settore economico in cui operano, nonché dal regime contabile adottato, è concesso un contributo sotto forma di credito d'imposta del 35%, con un limite massimo pari a 200 mila euro annui ad impresa, del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di:

a) personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera se riconosciuto equipollente in base alla legislazione vigente in materia;

b) personale in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico, di cui all'Allegato 2 al presente decreto, impiegato in attività di Ricerca e Sviluppo, come specificato al comma 3.

1-bis. Il credito d'imposta è riservato alle assunzioni di personale in possesso dei titoli accademici previsti alle lettere a) e b) del comma 1.

2. Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di maturazione del credito e nelle dichiarazioni dei redditi relative ai periodi d'imposta nei quali lo stesso è utilizzato e non è soggetto al limite annuale di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Esso non concorre alla for-

mazione del reddito né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni.

3. Il credito d'imposta, di cui alla lettera b) del comma 1, è concesso per il personale impiegato nelle seguenti attività:

a) lavori sperimentali o teorici svolti, aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;

b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale, ad esclusione dei prototipi di cui alla lettera c);

c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati. Può trattarsi anche di altre attività destinate alla definizione concettuale, alla pianificazione e alla documentazione concernenti nuovi prodotti, processi e servizi; tali attività possono comprendere l'elaborazione di progetti, disegni, piani e altra documentazione, purché non siano destinati ad uso commerciale; realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici o commerciali, quando il prototipo è necessariamente il prodotto commerciale finale e il suo costo di fabbricazione è troppo elevato per poterlo usare soltanto a fini di dimostrazione e di convalida. L'eventuale, ulteriore sfruttamento di progetti di dimostrazione o di progetti pilota a scopo commerciale comporta la deduzione dei redditi così generati dai costi ammissibili.

4. Il diritto a fruire del contributo decade:

a) se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente all'applicazione del presente beneficio fiscale;

b) se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;

b-bis) se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente all'Unione europea riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito del contributo;

c) nei casi in cui vengano definitivamente accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni di importo non inferiore a euro 5.000, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

5. Per la gestione della misura di agevolazione di cui al presente articolo, il Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, potrà avvalersi, sulla base di apposita convenzione, di società in house ovvero di società o enti in possesso dei necessari requisiti tecnici, organizzativi e di terzietà scelti, sulla base di un'apposita gara, secondo le modalità e le procedure di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

6. Per fruire del contributo le imprese presentano un'istanza, secondo le modalità che saranno individuate con il decreto di cui al comma 11, al Ministero dello sviluppo economico che concede il contributo nel rispetto del previsto limite di spesa di cui al comma 12.

7. Qualora sia accertata l'indebita fruizione, anche parziale, del contributo per il verificarsi del mancato rispetto delle condizioni previste dalle presenti disposizioni, il Ministero dello sviluppo economico procede, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto-legge 25 marzo 2010, n. 40, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2010, n. 73, al recupero del relativo importo, maggiorato di interessi e sanzioni secondo legge.

8. I controlli avvengono sulla base di apposita documentazione contabile certificata da un professionista iscritto al registro dei revisori contabili o dal collegio sindacale. Tale certificazione va allegata al bilancio.

9. Le imprese non soggette a revisione contabile del bilancio e prive di un collegio sindacale devono comunque avvalersi della certificazione di un revisore dei conti o di un professionista iscritto al registro dei revisori contabili che non abbia avuto, nei tre anni precedenti, alcun rapporto

di collaborazione o di dipendenza con l'impresa stessa. Le spese sostenute per l'attività di certificazione contabile di cui al presente comma sono considerate ammissibili entro un limite massimo di 5 mila euro.

10. Nei confronti del revisore contabile che incorre in colpa grave nell'esecuzione degli atti che gli sono richiesti per il rilascio della certificazione di cui ai commi 8 e 9 si applicano le disposizioni dell'articolo 64 del codice di procedura civile.

11. Con successivo decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono adottate le disposizioni applicative necessarie.

12. All'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 851, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dopo la parola «riassegnate» sono inserite le seguenti: «, per la parte eccedente l'importo di 25 milioni di euro per l'anno 2012 e di 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013,».

13. Per l'attuazione del presente articolo è autorizzata la spesa di 25 milioni di euro per l'anno 2012 e di 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013. Al relativo onere si provvede con le risorse rivenienti dal comma 12.

13-bis. Al fine di favorire la ripresa economica e garantire il mantenimento dei livelli occupazionali nelle zone colpite dal sisma del 20 e del 29 maggio 2012, una quota pari a 2 milioni di euro per l'anno 2012 e a 3 milioni di euro a decorrere dall'anno 2013, nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 13, è riservata ad assunzioni da parte di imprese che abbiano la sede o unità locali nei territori dei comuni identificati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74.

Articolo 2, D.L. n. 70/2011

1. In funzione e nella prospettiva di una sistematica definizione a livello europeo della fiscalità di vantaggio per le regioni del Mezzogiorno, fiscalità che deve essere relativa a lavoro, ricerca e imprese, coerentemente con la decisione assunta nel "Patto Euro plus" del 24-25 marzo 2011 dove si prevedono strumenti specifici ai fini della promozione della produttività nelle regioni in ritardo di sviluppo, viene, per cominciare, introdotto un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto nel Mezzogiorno a tempo indeterminato. L'assunzione deve essere operata nei ventiquattro mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto. In attesa di una estensione coerente con il citato "Patto Euro plus", il funzionamento del credito di imposta si basa sui requisiti oggi previsti dalla Commissione Europea e specificati nei successivi commi.

2. Nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE, ai sensi dell'articolo 40 del predetto Regolamento, ai datori di lavoro che, nei ventiquattro mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto aumentano il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assumendo lavoratori definiti dalla Commissione Europea "svantaggiati" ai sensi del numero 18

dell'articolo 2 del predetto Regolamento, nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia) è concesso per ogni nuovo lavoratore assunto un credito d'imposta nella misura del 50% dei costi salariali di cui al numero 15 del citato articolo 2 sostenuti nei dodici mesi successivi all'assunzione. Quando l'aumento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato riguardi lavoratori definiti dalla Commissione Europea "molto svantaggiati" ai sensi del numero 19 dell'articolo 2 del predetto Regolamento, il credito d'imposta è concesso nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione. Ai sensi dei numeri 18 e 19 dell'articolo 2 del citato Regolamento, per lavoratori svantaggiati si intendono lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, ovvero che abbiano superato i 50 anni di età, ovvero che vivano soli con una o più persone a carico, ovvero occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna - ivi definito - ovvero membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite; per lavoratori molto svantaggiati, si intendono i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

3. Il credito di imposta è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione. Per le assunzioni di dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il credito d'imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale.

4. L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

5. Per i soggetti che assumono la qualifica di datori di lavoro a decorrere dal mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente decreto, ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato costituisce incremento della base occupazionale. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale si assumono nella base occupazionale in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale.

6. Il credito d'imposta va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta per il quale è concesso ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni, entro due anni dalla data di assunzione. Esso non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

7. Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

a) se il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione;

b) se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;

c) nei casi in cui vengano definitivamente accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali siano state irrogate sanzioni di importo non inferiore a euro 5.000, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

7-bis. Nei casi di cui alle lettere b) e c) del comma 7, i datori di lavoro sono tenuti alla restituzione del credito d'imposta di cui hanno già usufruito. Nel caso ricorra la fattispecie di cui alla lettera c) del comma 7, è dovuta la restituzione del credito maturato e usufruito dal momento in cui è stata commessa la violazione. Il credito d'imposta regolato dal presente articolo, di cui abbia già usufruito il datore di lavoro che sia sottoposto a una procedura concorsuale, è considerato credito prededucibile. Dalla data del definitivo accertamento delle violazioni di cui alla lettera c) del comma 7 decorrono i termini per procedere al recupero delle minori somme versate o del maggiore credito riportato, comprensivi degli interessi calcolati al tasso legale, e per l'applicazione delle relative sanzioni.

8. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro per i rapporti con le regioni e per la coesione ter-

ritoriale e con il Ministro della gioventù, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, e tenendo conto dei notevoli ritardi maturati, in assoluto e rispetto al precedente ciclo di programmazione, nell'impegno e nella spesa dei fondi strutturali comunitari, sono stabiliti i limiti di finanziamento garantiti da ciascuna delle Regioni di cui al comma 1 nonché le disposizioni di attuazione dei commi precedenti anche al fine di garantire il rispetto delle condizioni che consentono l'utilizzo dei suddetti fondi strutturali comunitari per il cofinanziamento del presente credito d'imposta.

8-bis. All'attuazione del presente articolo si provvede nel limite massimo delle risorse come individuate ai sensi del comma 9; con provvedimento dell'Agenzia delle entrate sono dettati termini e modalità di fruizione del credito di imposta al fine del rispetto del previsto limite di spesa.

9. Le risorse necessarie all'attuazione del presente articolo sono individuate, previo consenso della Commissione Europea, nell'utilizzo congiunto delle risorse nazionali e comunitarie del Fondo Sociale Europeo e del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale destinate al finanziamento dei programmi operativi, regionali e nazionali nei limiti stabiliti con il decreto di cui al comma 8. Le citate risorse nazionali e comunitarie per ciascuno degli anni 2011, 2012 e 2013 sono versate all'entrata del bilancio dello Stato e successivamente riassegnate per le suddette finalità di spesa, ad apposito programma dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze. A tal fine, le Amministrazioni titolari dei relativi programmi comunicano al Fondo di rotazione di cui all'articolo 5 della legge 16 aprile 1987, n. 183, gli importi, comunitari e nazionali, riconosciuti a titolo di credito di imposta dalla UE, da versare all'entrata del bilancio dello Stato.

Prassi amministrativa

Circolare INPS n. 137/2012

OGGETTO: **Legge 28 giugno 2012, n. 92. Novità in materia di incentivi all'assunzione. Regole generali. Applicazione agli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.**

SOMMARIO: *La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto rilevanti modifiche nella disciplina degli incentivi all'assunzione dei lavoratori. Si illustrano i principi generali introdotti dalla legge e le conseguenze applicative sui più rilevanti incentivi oggi vigenti, relativi all'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.*

INDICE

Premessa

1. I principi generali

1.1 L'obbligo di assumere un determinato lavoratore.

1.1.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.
1.1.2. Assunzioni che violano un preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.
1.2 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.
1.3 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.
1.4 Il cumulo degli incentivi.
1.4.1. I limiti.
1.4.2. La flessibilità.
1.5 Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal DM del 30 ottobre 2007.
1.6 Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

2. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi
2.1 Le nuove regole in materia di stato e durata della disoccupazione.
2.2 Il nuovo articolo 8, comma 9, della legge 407/1990.
2.3 Il principio del cumulo.
2.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

3. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
3.1 Il temporaneo mantenimento in vigore delle norme sulla mobilità.
3.2 Il diritto di precedenza all'assunzione.
3.3 Il principio del cumulo degli incentivi.
3.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.
3.4.1 Assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione.
3.4.2 Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

4. Indicazioni operative.

PREMESSA

Il 18 luglio è entrata in vigore la legge 28 giugno 2012 n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

La legge si caratterizza per l'ampiezza dell'intervento, che ha modificato vari istituti del diritto del lavoro e della previdenza sociale, molti dei quali riguardanti – direttamente o indirettamente - la disciplina degli incentivi all'assunzione.

In materia di incentivi all'assunzione, la legge 92/2012:

– modifica la disciplina dello stato di disoccupazione, rilevante anche in materia di incentivi;
– abroga – a decorrere dal primo gennaio 2017 - gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
– abroga – a decorrere dal primo gennaio 2013 - il contratto di inserimento, di cui agli articoli 54 e seguenti del d.l.vo 276/2003;
– introduce – a decorrere dal primo gennaio 2013 - un nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori over50 e donne;
– modifica l'articolo 8, co. 9, legge 407/1990, riguardante gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi;
– fissa alcuni principi generali applicabili agli incentivi per le assunzioni, compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
– mantiene nella misura vigente (attualmente il 10%) l'aliquota agevolata applicabile a tutti quegli incentivi, la cui specifica disciplina rinvia alla contribuzione dovuta per gli apprendisti ; l'articolo 2, co. 37, esclude espressamente dal rinvio la maggiore contribuzione connessa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego – AspI, dovuta per gli apprendisti dal primo gennaio 2013;
– prevede che l'Inps raccolga, secondo modalità da esso definite, dalle regioni e dalle province le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione.

Con la presente circolare si illustrano le novità introdotte in materia di incentivi all'assunzione; le novità sono contenute in particolare ai commi 12, 13, 14 e 15 dell'articolo 4 (cfr. allegato 1).

Verranno illustrate le regole generali e, nei successivi paragrafi, le principali conseguenze della loro applicazione agli incentivi, di maggior rilievo, per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi – ai sensi dell'art. 8, co. 9, l. 407/1990 – e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità – ai sensi degli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, legge 223/1991 e dell' art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni.

1. Regole generali

La legge 92/2012 intende assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi, introducendo alcuni principi generali, applicabili a tutti gli incentivi.

1.1 L'obbligo di assumere un determinato lavoratore.

Il legislatore fissa il principio generale per cui non è possibile applicare gli incentivi in quei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere; gli incentivi non spettano né nell'ipotesi in cui viene assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione né nell'ipotesi in cui viene assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione; il legislatore fissa analoghi principi, in relazione alla somministrazione di lavoro.

1.1.1 Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.

L'articolo 4, co. 12, lettera a), primo periodo, recita: *"gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva"*.

Si evidenziano al riguardo, a titolo esemplificativo:

– l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto – negli ultimi sei mesi – di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;

– l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell' ex-dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;ù
– l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall' accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Al fine di prevenire condotte elusive della condizione ostativa dell'incentivo, il secondo periodo della lettera *a)* del comma 12 recita inoltre: *"gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione"*.

La condizione ostativa prevista dall'art. 4, co. 12, lett. *a)*, non si applica ai benefici previsti dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, perché l'articolo 13 l. 68/1999 contiene una norma speciale che prevale sul principio generale contenuto nell'articolo 4, co. 12, lettera *a)*.

Infatti - mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere il contraente lavoratore - la previsione legale di cui all'articolo 13 della legge 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla legge 68/1999 in relazione alla speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità.

1.1.2 Assunzioni che violano un preesistente obbligo. Esclusione dei benefici.

L'articolo 4, co. 12, lettera *b)*, recita: *"gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine"*.

A differenza dell'ipotesi illustrata nel paragrafo precedente, la disposizione qui citata si riferisce al caso in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo ad un determinato lavoratore, ma il datore di lavoro assume un altro lavoratore; in caso di somministrazione vale analoga regola, che si applica anche nei casi in cui la somministrazione è comunque valida ai sensi, tra gli altri, dell'articolo 20, comma 5, lettera *b)*, d.l.vo. 276/2003; l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto.

1.2 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.

L'ammissione ai benefici incontra altresì limitazioni nel caso in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione, anche ai sensi dell'art. 19 D.L. 185/2008.

L'articolo 4, co. 12, lettera *c)* recita infatti : *"gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva."*

Si evidenzia che, a differenza dell'obbligo di assunzione – che, per le ipotesi previste dalle lettere *a)* e *b)* del comma 12 - si riferisce al datore di lavoro o utilizzatore nella sua interezza -, in caso di sospensione va invece considerata solo la situazione della singola unità produttiva.

1.3 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.

L'articolo 4, co. 12, lettera *d)* recita: *"gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore"*.

Sul punto vale la prassi applicativa formatasi in relazione ai benefici per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per i quali già vigeva il principio originariamente introdotto dall'art. 2 d.l. 299/1994 (conv. in legge, con modificazioni, da l. 451/1994) e oggi generalizzato.

Il beneficio è escluso anche nel caso in cui la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

1.4 Il cumulo degli incentivi.

L'articolo 4, co. 13, recita: *"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'articolo 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."*

La disposizione ha una duplice valenza: da un lato stabilisce alcuni limiti circa la spettanza e la durata degli incentivi; da un altro lato introduce un criterio di flessibilità, che consente di superare alcune prassi applicative formatesi prima del 18 luglio 2012, riguardanti la successione di rapporti.

1.4.1 I limiti.

La disposizione contenuta nel comma 13 dell'articolo 4 stabilisce un'equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore, per cui la durata massima prevista dalle varie norme, che contem-

plano incentivi all'assunzione, deve essere valutata considerando sia gli incentivi goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determinato soggetto sia gli incentivi goduti durante eventuali periodi di utilizzazione indiretta, da parte dello stesso soggetto mediante un contratto di somministrazione.

Si espongono i seguenti esempi.

L'articolo 8, comma 2, l. 223/1991 prevede un'agevolazione contributiva per la durata massima di dodici mesi, quando è svolto un rapporto a tempo determinato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dal principio enunciato segue che:

– se un soggetto utilizza per sei mesi il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, avrà diritto all'agevolazione per sei mesi, anche se il rapporto a termine ha una durata maggiore;
– se il soggetto utilizza il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione di almeno 12 mesi, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, non gli spetterà l'agevolazione contributiva, avendone interamente goduto – indirettamente – durante la somministrazione.

A proposito del godimento indiretto degli incentivi da parte dell'utilizzatore si evidenzia che, ai sensi dell'art. 21, co. 1, lett. *i)*, d.l.vo. 276/2003, l'utilizzatore è – tra l'altro - obbligato a rimborsare al somministratore gli oneri previdenziali *"effettivamente sostenuti"*.

1.4.2 La flessibilità.

Circa la flessibilità introdotta dalla disposizione, si rinvia ai paragrafi 2 e 3, in cui si illustrano gli effetti della legge 92/2012 sugli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da oltre 24 mesi e di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; infatti, soprattutto per questi incentivi si erano affermate delle prassi specifiche, che ora – in forza della legge 92/2012 - devono essere superate.

1.5 Inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal DM del 30 ottobre 2007.

In merito alla conseguenze, in materia di fruizione degli incentivi all'assunzione, del tardivo invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza

sociale del 30/10/2007 (Unilav, Unisomm, ecc.), l'articolo 4, co. 15, l. 92/2012, dispone: *"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 relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione."*

Si ricordano i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie, previste dal Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30/10/2007 (Unilav, Unisomm, ecc.):

a. l'assunzione deve essere comunicata entro il giorno precedente a quello in cui inizia il rapporto di lavoro;

b. la trasformazione e la proroga debbono essere comunicate entro 5 giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga;

c. con riferimento alla somministrazione di lavoro, le agenzie autorizzate debbono comunicare l'instaurazione/trasformazione/proroga entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

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

La compilazione del campo "agevolazione" dei moduli telematici (Unilav, Unisomm, eccetera) è facoltativa; l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.

1.6 Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro

Prima di illustrare le principali problematiche inerenti l'applicazione delle nuove disposizioni della legge 92/2012 agli incentivi di maggiore rilevanza (per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità) si evidenzia che gli incentivi sono subordinati altresì al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

Si tratta di un obbligo introdotto dall'art. 9 del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 ottobre 2007, emanato in attuazione del commi 1175 e 1176 dell'art. 1, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai sensi delle disposizioni citate, *"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"; e ai fini del rilascio di quest'ultimo, inoltre, *"l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A [del citato decreto ministeriale] ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito"*.

Circa la regolarità contributiva si rinvia alle circolari ed ai messaggi già emanati sull'argomento. L'autocertificazione circa l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, deve essere resa alla competente Direzione territoriale del Ministero del lavoro e deve essere menzionata – per consentire i successivi controlli – nelle comunicazioni inoltrate all'Inps per l'applicazione degli incentivi.

In caso di somministrazione la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia riveste la qualità formale di datore di lavoro; invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

In attesa che i moduli telematici INPS (407, 223, eccetera) vengano aggiornati, in questi dovranno essere indicati gli estremi identificativi dell'autocertificazione dell'utilizzatore, in conformità a quanto disposto con il messaggio 12957 del 2 agosto 2012; l'agenzia di somministrazione – qualora non l'abbia già fatto ovvero siano intervenute modifiche rispetto a quanto dichiarato - inoltrerà la propria autocertificazione all'Inps avvalendosi della funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale aziende".

2. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi.

Le regole generali fin qui illustrate si applicano agli incentivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi, previsti dall'art.8, co. 9, l. 407/1990, in conformità alle seguenti indicazioni.

2.1 Le nuove regole in materia di stato e durata della disoccupazione.

Come è noto, gli incentivi per l'assunzione dei disoccupati da 24 mesi sono subordinati allo stato e alla durata della disoccupazione, la cui disciplina è contenuta nel d.l.vo 181/2000.

La legge 92/2012 ha modificato il d.l.vo 181/2000.

La legge 92/2012 ha abrogato la lettera *a)* dell'articolo 4 del d.l.vo 181/2000, che prevedeva la *"conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione"* (cfr. art. 4, co. 33, lettera *c)*, l. 92/2012).

La legge 92/2012 ha inoltre modificato il regime della "sospensione" della disoccupazione, previsto dall'articolo 4, co. 1, lettera *d)* del d.l.vo 181/2000 (cfr. art. 4, co. 33, lettera *c)*, l. 92/2012), per cui rimane sospeso lo stato di disoccupazione del lavoratore, di qualunque età, il quale svolge un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Al fine di verificare la spettanza degli incentivi connessi allo stato e alla durata della disoccupazione, le Sedi daranno fede agli accertamenti dei Centri per l'impiego, cui è attribuita la competenza in materia di disoccupazione; particolari casi dubbi potranno essere segnalati, per il tramite degli uffici di consulenza delle direzioni regionali, alla direzione centrale entrate, all'indirizzo info.diresco@inps.it.

2.2 Il nuovo articolo 8, comma 9, della legge 407/1990.

Il legislatore è intervenuto direttamente sulla disciplina dell'incentivo, rendendo meno stringente una condizione ostativa del beneficio nell'ipotesi in cui sia stato effettuato un licenziamento; il beneficio non è più impedito da qualunque genere di licenziamento, ma da licenziamenti intimati per "*giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale".*

Infatti l'articolo 4, comma 14, della legge 92/2012 modifica l'articolo 8, comma 9, l. 407/1990, per cui la disposizione novellata recita: *" … (omissis) ... in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. … (omissis) … Nelle ipotesi di assunzione di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del*

Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi."

La modifica dell'articolo 8 deve essere a sua volta interpretata in conformità ai principi generali finora illustrati; in particolare la condizione ostativa del precedente licenziamento deve essere restrittivamente applicata a quei casi in cui si configura una violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione; si evidenziano alcune delle conseguenze applicative del combinato disposto delle nuove disposizioni.

Anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, l'incentivo spetta, se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati (i quali, si ricorda, rimangono per sei mesi titolari di un diritto di precedenza alla riassunzione) e questi rifiutano.

Il beneficio è ammissibile nei casi in cui il licenziamento non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato; si pensi al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni affidategli oppure al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

Ricorre la *"sostituzione"* dei lavoratori licenziati quando si assume un altro lavoratore per adibirlo a mansioni per le quali i lavoratori licenziati hanno un diritto di precedenza alla riassunzione.

2.3 Il principio del cumulo

Come si è detto al paragrafo 1.4, il principio del cumulo introduce un criterio di flessibilità nell'applicazione degli incentivi che trova il proprio limite nella durata e misura massime deducibili dall'interpretazione delle singole norme incentivanti.

Di conseguenza – interpretando estensivamente la parola *"assunzioni",* contenuta nel disposto dell'art. 8, co. 9, l. 407/1990, - si deve ora riconoscere l'incentivo previsto dallo stesso articolo 8, comma 9, anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine, purché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato.

Anche in questo caso infatti si realizza la fattispecie di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soddisfacendo la finalità della norma, di

promuovere la creazione di posti di lavoro stabili in favore di lavoratori svantaggiati.

Si formula il seguente esempio: la società Alfa assume a tempo determinato per 5 mesi Tizio, disoccupato da 24 mesi, e trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato; poiché Tizio, se non fosse intervenuta la trasformazione, sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi, va applicato alla trasformazione l'incentivo previsto dall'art. 8, co. 9.

L'incentivo comunque non spetta se la trasformazione è effettuata nei confronti di un lavoratore che ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione , ad esempio ai sensi dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001.

In attesa che il modulo telematico 407 venga aggiornato, il datore di lavoro, per fruire dell'incentivo, dovrà comunicare la trasformazione e trasmettere le consuete autocertificazioni e dichiarazioni di responsabilità avvalendosi della funzionalità contatti del "Cassetto previdenziale".

Le Sedi, dopo avere effettuato i necessari controlli, aggiorneranno la posizione contributiva del datore di lavoro e conserveranno un elenco delle trasformazioni agevolate, per poter successivamente aggiornare – quando sarà rilasciata la corrispondente funzionalità - il nuovo Archivio dei Lavoratori Agevolati – A.L.A.

2.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta anche nelle ipotesi di assunzione/ trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

In tal caso il beneficio spetta per la durata di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

La misura dell'agevolazione dipende dalle caratteristiche dell'utilizzatore: spetta l'esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro nelle ipotesi in cui il lavoratore è somministrato ad imprese per prestare la propria opera nei territori del Mezzogiorno, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218; nelle ipotesi in cui il lavoratore è somministrato ad imprese artigiane spetta l'esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, a prescindere dal luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa; negli altri casi spetta al datore di lavoro la riduzione contributiva del 50%.

Se, durante il periodo di godimento dell'incentivo si succedono più

somministrazioni, si dovrà tenere conto delle nuove situazioni per mantenere l'incentivo e la sua misura. Ad esempio: l'agenzia assume a tempo indeterminato e somministra per un anno ad un'azienda artigiana; poi somministra a un diverso utilizzatore, non artigiano, al di fuori del Mezzogiorno; durante la prima somministrazione l'incentivo consiste nell'esonero della contribuzione; durante la seconda somministrazione l'incentivo consiste nella riduzione del 50% della contribuzione.

Nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione spetta la riduzione del 50% dei contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

In attesa che venga aggiornato il modulo telematico 407, gli eventi che determinano una variazione nella misura dell'incentivo, dovranno essere comunicati alla Sede competente avvalendosi della funzionalità "contatti" del "Cassetto previdenziale". La Sede provvederà ai necessari controlli e aggiornerà l'Archivio dei Lavoratori Agevolati.

3. Gli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

3.1 La temporanea vigenza delle norme sulla mobilità.

La legge 92/2012 abroga la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità a decorrere dal primo gennaio 2017; a decorrere dalla stessa data sono altresì espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (cfr. art . 2, co. 71, l. 92/2012).

Si forniscono al riguardo le seguenti precisazioni.

Gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero essere effettuate fino al 31 dicembre 2016; ad esempio, non spetterà l'incentivo per un'assunzione intervenuta il primo gennaio 2017, anche se il lavoratore sarà stato iscritto nelle liste di mobilità il 27 dicembre 2016 ovvero anche se il lavoratore rimarrà titolare dell'indennità di mobilità per un determinato periodo oltre il 31 dicembre 2016.

Alle assunzioni, proroghe e trasformazioni che dovessero intervenire entro il 31 dicembre 2016 spetterà l'incentivo per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, anche se l'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data; ad esempio, se il datore di lavoro assume il

primo ottobre 2016 a tempo determinato per sei mesi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, avrà diritto all'incentivo fino a marzo 2017; all'eventuale proroga del rapporto non potrà però più applicarsi l'incentivo previsto dalla disposizione abrogata.

Gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012, ai sensi dell'articolo 33, co. 23, legge 12 Novembre 2011, n. 183 (cosiddetta legge di stabilità 2012; cfr. circolare n. 49 del 29 marzo 2012); l'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate fino al 31 dicembre 2016 è subordinata alle eventuali proroghe legislative della disposizione citata.

3.2 Il diritto di precedenza all'assunzione

Le regole generali di cui ai commi 12 e 13 dell'articolo 4 della legge 92/2012 - sopra illustrate – devono essere applicate agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità - previsti dagli art. 8, commi 2, 4 e 4 bis, e art. 25, comma 9, legge 223/1991 - art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni, - in conformità alle indicazioni fornite in questo e nei successivi paragrafi.

Come illustrato al paragrafo 1.1, per effetto dell'entrata in vigore delle legge 92/2012, gli incentivi sono esclusi non solo quando viene assunto il lavoratore titolare di un diritto di precedenza all'assunzione (conformemente a quanto già prevedeva l'articolo 8, comma 4, l. 223/1991), ma anche quando viene violato il diritto di precedenza di un lavoratore diverso da quello assunto o trasformato; analoghi principi si applicano in caso di utilizzazione del lavoratore mediante somministrazione.

Al riguardo si forniscono le seguenti precisazioni.

Come è noto, la legge 223/1991 prevede espressamente (art. 8, co. 2, ultimo periodo) specifici incentivi per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, che duri anche fino a dodici mesi, originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; se la trasformazione è effettuata entro la scadenza del beneficio connesso al rapporto a tempo determinato, l'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

Il datore di lavoro stipula con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità un contratto a termine di 12 mesi e lo trasforma allo scadere del dodicesimo mese; spetterà il beneficio complessivo di 24 mesi.

Il datore di lavoro stipula con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità un contratto a termine di 15 mesi e poi lo trasforma al quindicesimo mese; spetterà al datore di lavoro solo la riduzione contributiva per i primi 12 mesi del rapporto; non spetta il beneficio per la trasformazione.

Il datore di lavoro stipula un contratto per sei mesi, poi lo proroga per altri sei e infine lo trasforma a tempo indeterminato; spetterà al datore di lavoro la riduzione contributiva per complessivi 24 mesi.

Il datore di lavoro stipula un contratto per sei mesi, poi lo proroga per altri nove e infine lo trasforma a tempo indeterminato; spetterà al datore di lavoro la riduzione contributiva per i primi 12 mesi (cumulando l'intera durata del primo rapporto e i primi sei mesi del secondo rapporto, conseguente alla proroga); spetta il beneficio per la trasformazione, se questa interviene (e decorre) entro i primi sei mesi del secondo rapporto; non spetta il beneficio per la trasformazione se questa interviene successivamente, perché viene superato il termine di dodici mesi complessivi previsto dall'art. 8, co. 2, l. 223/1991.

Il datore di lavoro stipula un contratto per tre mesi, poi – trascorsi sessanta giorni, in conformità di quanto previsto dall'art. 5, co, 3, d.l.vo 368/2001, in materia di successione dei contratti a termine – stipula un secondo contratto per nove mesi e infine effettua la trasformazione a tempo indeterminato; spetterà il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine e poi la riduzione di dodici mesi conseguente alla trasformazione.

Il datore di lavoro stipula un contratto per tre mesi, poi – trascorsi sessanta giorni, in conformità di quanto previsto dall'art. 5, co, 3, d.l.vo 368/2001, in materia di successione dei contratti a termine – stipula un secondo contratto per 12 mesi e infine effettua la trasformazione a tempo indeterminato: spetterà il beneficio di 12 mesi complessivi per i rapporti a termine; l'incentivo per la trasformazione spetterà se questa interviene (e decorre) entro il nono mese del secondo rapporto.

3.3 Il principio del cumulo degli incentivi

Come si è detto al paragrafo 1.4, il principio del cumulo, definito dal comma 13 dell'art. 3, l. 92/2012, ha una duplice valenza.

Nel considerare la somma dei periodi agevolati ai sensi di una medesima previsione legislativa, il principio introduce un criterio di flessibilità nell'applicazione degli incentivi, che trova il proprio limite nella durata e misura massime deducibili dall'interpretazione delle singole norme incentivanti.

A proposito del limite inerente alla somma dei periodi agevolati si stabilisce un'equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore, per cui la durata massima prevista dalle varie norme, che contemplano incentivi all'assunzione, deve essere valutata considerando sia gli incentivi goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determinato soggetto sia gli incentivi goduti negli eventuali periodi di utilizzazione indiretta, mediante un contratto di somministrazione.

Si forniscono al riguardo le seguenti precisazioni.

Per effetto del combinato disposto degli articoli della legge 223/1991 - in materia di incentivi - e dell'art. 4, co. 13, l. 92/2012 - circa i limiti di cumulo degli incentivi - si deve ritenere che – ai fini della determinazione della durata della riduzione contributiva spettante - l'assunzione a tempo indeterminato, successiva ad un rapporto a termine originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, vada equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'articolo 8, co. 2, legge 223/1991; in entrambi i casi infatti si realizza comunque l'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato successivamente allo svolgimento di un rapporto a termine contributivamente agevolato.

Pertanto, superando parzialmente la prassi restrittiva affermatasi prima dell'entrata in vigore della legge 92/2012, si deve ritenere che, per un'assunzione a tempo indeterminato che segua - con o senza soluzione di continuità – un'assunzione a termine dalle liste di mobilità, spetta la riduzione contributiva per dodici mesi; spetta altresì, quando ne ricorrono i presupposti previsti dall'articolo 8, co. 4, l. 223/1991, il contributo mensile per la durata prevista dallo stesso comma; la riduzione contributiva e il contributo mensile non spettano però nell'ipotesi in cui l'assunzione è dovuta, perché soddisfa un diritto di precedenza alla riassunzione, maturato dal lavoratore in conseguenza del precedente rapporto a termine.

Al riguardo si formulano i seguenti esempi.

Il datore di lavoro assume per cinque mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dopo tre mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato; spetta la riduzione contributiva per i cinque mesi

del rapporto a termine e la ulteriore riduzione contributiva per i primi dodici mesi del rapporto a tempo indeterminato; spetta il contributo mensile, secondo le regole contenute nell'articolo 8, co. 4, se il lavoratore era titolare di indennità di mobilità.

Il datore di lavoro assume per 12 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; dopo tre mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato; spetta la riduzione contributiva per i dodici mesi di durata del rapporto a termine; non spettano i benefici (né la riduzione contributiva né il contributo mensile) per l'assunzione a tempo indeterminato ove il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione, ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, d.l.vo 368/2001.

Il principio del cumulo previsto dalla legge 92/2012 assume particolare rilievo rispetto alla successione di utilizzazioni indirette, mediante somministrazione, e dirette dello stesso lavoratore.

Si espongono alcune regole applicabili a chi assuma un lavoratore, dopo averlo utilizzato mediante somministrazione.

Se un soggetto utilizza un lavoratore - iscritto nelle liste di mobilità - mediante una o più somministrazioni, contributivamente agevolate ai sensi dell'articolo 8, co. 2, l. 223/1991, e poi – con o senza soluzione di continuità - lo assume a tempo indeterminato, la riduzione contributiva per l'assunzione diretta spetta per i primi dodici mesi del rapporto a tempo indeterminato.

Coerentemente con quanto già illustrato sopra, a proposito della successione di rapporti di lavoro alle dirette dipendenze dello stesso datore di lavoro, le assunzioni a tempo indeterminato successive ad una somministrazione vanno infatti equiparate - rispetto ai benefici della legge 223, in forza del principio del cumulo di cui all'art. 4, co. 13, l. 92/2012 – all'ipotesi della trasformazione a tempo indeterminato per la quale l'art. 8, co. 2, l. 223/1991 prevede dodici mesi di riduzione contributiva.

In applicazione del principio del cumulo, come già anticipato ed esemplificato nel paragrafo 1.4.1, si ripete qui che, se un soggetto utilizza un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità mediante una o più somministrazioni contributivamente agevolate - ai sensi dell'articolo 8, co. 2, l. 223/1991 - e poi lo assume a tempo determinato, potrà godere, per l'assunzione diretta, degli incentivi previsti dalla stessa disposizione nei limiti dell'eventuale residuo rispetto a quanto goduto indirettamente durante la somministrazione.

Nei casi in cui un soggetto svolga con lo stesso lavoratore un rap-

porto di lavoro subordinato - agevolato o non agevolato - e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta, a condizione che il lavoratore non fosse comunque titolare di un diritto all'assunzione diretta presso l'utilizzatore.

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle modalità applicative del principio del cumulo agli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (allegato 2); la tabella comprende esemplificazioni di successioni di utilizzazione indiretta (mediante somministrazione) e diretta dello stesso lavoratore.

3.4 L'assunzione a scopo di somministrazione.

Con l'entrata in vigore della legge 24 giugno 1997 n. 196, l'Istituto ha ammesso l'applicazione degli incentivi nelle ipotesi di assunzione dei "lavoratori interinali", poi diventati "lavoratori somministrati" a seguito della nuova disciplina contenuta nel d.l.vo 10 settembre 2003, n. 276.

Il legislatore è successivamente intervenuto introducendo il principio di "acausalità" per le somministrazioni dei lavoratori assunti a tempo determinato dalle liste di mobilità (cfr. articolo 20, comma 5 bis, del d.l.vo 276/2003, inserito con la legge 23.12.2009 n. 191, art. 2, comma 142).

Il legislatore (art. 20, co. 5, lett. *b)*, nel testo novellato con la legge 191/2009 citata) ha anche precisato che non sussiste il divieto di somministrare lavoratori iscritti nelle liste di mobilità presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti; in tal caso però – per effetto dell'articolo 4, co. 12, lettera *b)* legge 92/2012, l'incentivo spetta solo se l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore, il quale ha acquistato il diritto di precedenza a seguito del licenziamento.

L'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo determinato che indeterminato; in caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per i periodi di somministrazione a tempo determinato; spetta anche mentre il lavoratore è in attesa di assegnazione.

L'incentivo non spetta se l'agenzia di somministrazione assume entro sei mesi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un licenziamento intimato dalla stessa agenzia (cfr. art. 2 dl 299/1994).

Si espongono di seguito alcune indicazioni generali circa l'applicazione degli incentivi in caso di somministrazione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, che si aggiungono a quanto finora illustrato.

3.4.1 Assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione

Circa le assunzioni a tempo determinato a scopo di somministrazione assume particolare rilievo il principio enunciato con l'art. 4, co. 13, secondo periodo, l. 92/2012, per cui *"non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori"*.

Con questa norma il legislatore ha inteso far prevalere il ruolo di intermediario dell'agenzia di somministrazione rispetto alla sua qualità di datore di lavoro formale, per cui il limite dei dodici mesi di agevolazione previsti dall'articolo 8, comma 2, l. 223/1991, vale nei confronti dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Ad esempio, la stessa agenzia può stipulare anche più contratti agevolati a tempo determinato di 12 mesi con lo stesso lavoratore, durante la sua permanenza nelle liste di mobilità, purché la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

3.4.2 Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione

Poiché, invece, l'assunzione a tempo indeterminato (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) a scopo di somministrazione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ne determina la cancellazione dalla lista, l'agenzia di somministrazione potrà fruire del relativo beneficio per un unico continuato periodo di 18 mesi (è fatta salva la possibilità di fruire nuovamente degli incentivi dopo che il lavoratore sia stato nuovamente iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un successivo licenziamento).

All'agenzia spetta la riduzione contributiva per 18 mesi, eventualmente diminuita per evitare che l'utilizzatore fruisca – direttamente o indirettamente – di un periodo agevolato superiore complessivamente a ventiquattro mesi (equivalente alla durata massima di agevolazione prevista complessivamente per l'assunzione a tempo determinato e la stabilizzazione di uno stesso lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; arg. ex art. 8, commi 2 e 4, l. 223/1991).

Più in generale la riduzione contributiva e il contributo mensile previsto dall'art. 8, co. 4, per l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione sono riconosciuti all'agenzia se e nei limiti in cui siano osservate le condizioni di spettanza, misura e durata riferite alle vicende dell'utilizzatore.

Se - durante il periodo di godimento dell'incentivo - si succedono più somministrazioni, si dovrà tenere conto delle nuove situazioni per mantenere l'incentivo e la sua misura.

Per talune esemplificazioni si rinvia allo schema allegato alla presente circolare.

Durante l'eventuale periodo in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione continuano a spettare – se non scaduti – gli incentivi; al riguardo si forniscono le seguenti precisazioni.

La riduzione spetta in relazione ai contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

L'eventuale contributo mensile, previsto dall'art. 8, co. 4, l. 223/1991, non potrà essere goduto per la maggiore durata connessa alle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R 218/1978.

L'eventuale contributo mensile non può comunque superare l'importo dell'indennità di disponibilità spettante al lavoratore.

Si vedano al riguardo gli esempi riportati nella tabella allegata.

Anche per le agenzie di somministrazione il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità o per servizio militare obbligatorio (cfr. circolare 84/1999).

4. Indicazioni operative

Circa le modalità operative per l'aggiornamento della posizione contributiva dei datori di lavoro, finalizzata all'effettiva fruizione dei benefici previsti dalla legge 407/1990, dalla legge 223/1991 e dalle disposizioni concernenti la cosiddetta "piccola mobilità" (art. 4, co. 1, decreto legge 148/1993, conv. con modd. con legge 236/1993, e succ. modd. e integrazioni) si rinvia al messaggio n. 12957 del 2 agosto 2012; seguiranno ulteriori aggiornamenti ai moduli telematici.

Si ribadisce la necessità di inoltrare all'Inps una comunicazione distinta per ogni assunzione, proroga, trasformazione, somministrazione.

Le sedi effettueranno i necessari controlli applicando i criteri illustrati con la presente circolare.

Il Direttore Generale
Nori

Circolare INPS n. 2/2013

OGGETTO: **Legge 28 giugno 2012 n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita": indennità di mobilità ordinaria e trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.**

SOMMARIO:

1 - Premessa e quadro normativo
2 - Indennità di mobilità ordinaria. Regime transitorio
2.1 Durata della prestazione
2.2 Requisiti e disciplina generale
2.3 Beneficiari: estensione dell'indennità di mobilità ad alcuni settori di attività
2.3.1 Settori commercio, turismo e vigilanza
2.3.2 Settori trasporto aereo e sistema aeroportuale
2.3.3 Corresponsione anticipata della mobilità
2.4 Dichiarazione di immediata disponibilità (DID)
2.5 Ipotesi di decadenza della prestazione
2.6 Abrogazioni, modifiche relative alla mobilità
3 - Trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia .

3.1 Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui al decreto legge del 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni nella Legge n. 451 del 1994
3.2 Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 427 del 1975
3.3 Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 223 del 1991

1 - Premessa e quadro normativo

La legge 28 giugno 2012 n. 92 (da ora legge di riforma) e successive modificazioni, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali, introducendo un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che determinano una disoccupazione involontaria, attraverso l'introduzione delle indennità di disoccupazione (ASpI) e della mini AspI (cfr. circolare INPS n.42/2012).

La legge in esame ha abrogato i seguenti trattamenti a partire dal 1 gennaio 2017:

– indennità di mobilità ordinaria;
– trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui al decreto legge 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1994 n. 451;
– trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui agli artt. Da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975 n. 427.

Di seguito si riassumono, per ciascuna delle prestazioni sopra elencate, le novità normative e le istruzioni operative durante il periodo di transizione 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2016.

2. Indennità di mobilità ordinaria. Regime transitorio

2.1 Durata della prestazione.

L'articolo 2, comma 71 della legge di riforma dispone l'abrogazione, a decorrere dal 1 gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge 23 lu-

glio 1991 n. 223 che disciplinano rispettivamente: la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dall' 1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento.

I suddetti lavoratori, quindi, potranno beneficiare a tale data, ricorrendone i requisiti, esclusivamente dell'indennità di disoccupazione (ASpI) o della mini AspI, ancorché provenienti da una procedura di licenziamento collettivo.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, l'art. 2, comma 46, della legge di riforma - come modificato dall'art 46 bis comma 1 lettera e) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 - introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre del 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità secondo lo schema di seguito riportato:

	Lavoratori collocati in mobilità			
	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	**Dal 1/1/2015 al 31/12/2015**	**Dal 1/1/2016 al 31/12/2016**	**Dal 1/1/2017**
	Mobilità	Mobilità	Mobilità	Disoccupazione (Aspl)
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi
Centro Nord fino a 39 anni	12	12	12	12
Centro Nord da 40 a 49 anni	24	18	12	12
Centro Nord da 50 anni in su	36	24	18	12/18
Sud fino a 39 anni	24	12	12	12
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	12
Sud da 50 anni in su	48	36	24	12/18

Il previsto regime transitorio sulla durata dell'indennità di mobilità, tuttavia, potrà essere oggetto di eventuale revisione. Infatti, in base a quanto disposto dall'art. 2 comma 46 bis - introdotto dall'art 46 bis comma 1 lettera f) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 134 - il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014 procederà, insieme alle Organizzazioni sindacali più rappresentative, ad una ricognizione della corrispondenza della predetta disciplina transitoria con le prospettive economiche ed occupazionali a detta data, proponendo, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

Durante detto periodo transitorio, per la determinazione dei regimi di durata previsti nei diversi anni del quadriennio 2013 – 2016, continua ad essere applicato il criterio della data di licenziamento del lavoratore.

Ciò precisato, appare opportuno evidenziare che – relativamente al predetto regime transitorio - nulla viene modificato riguardo alla durata attuale della prestazione per i lavoratori collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2014.

Per il periodo successivo, e cioè dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, la durata della prestazione di mobilità subirà le riduzioni come evidenziate nella tabella, salvo gli esiti della predetta ricognizione di cui al citato art. 2, comma 46 bis, legge 134 del 2012.

2.2 Requisiti e disciplina generale.

Durante il periodo transitorio, 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2016, appare opportuno precisare che resta invariata, in quanto non modificata dalla riforma in esame, la seguente disciplina in materia di mobilità:

1. la disposizione di cui all'art. 7, comma 4 della legge n. 223 del 1991 relativa alla durata della prestazione che non può essere superiore all'anzianità aziendale maturata dal lavoratore;

2. i requisiti oggettivi e soggettivi del lavoratore come disciplinati dalla legge 223 del 1991;

3. i seguenti istituti della mobilità ordinaria:

a) la necessaria presentazione della domanda entro i termini decadenziali di 68 giorni dalla data del licenziamento;

b) la determinazione della decorrenza della prestazione;

c) l'importo della prestazione che continuerà ad essere ricavato utilizzando la retribuzione teorica presente in uni-emens come riportato nella circolare Inps n.115 del 2008;

d) le sospensioni e i relativi slittamenti;

e) la disciplina della incompatibilità, compatibilità, cumulabilità;

4. la disciplina dell'assegno al nucleo familiare, che continua ad essere riconosciuto ai sensi dell'art. 2 del decreto, legge 13 marzo 1988, n. 69 convertito con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.

Ai fini della verifica della compatibilità e cumulabilità della prestazione di mobilità in caso di svolgimento di attività lavorativa sia in forma autonoma che parasubordinata, il lavoratore deve comunicare all'INPS l'inizio della attività lavorativa.

L'art. 1, comma 32, lett. a) della legge di riforma come integrato dall'art. 46 bis, lett. d) della legge 134 del 2012 ha previsto che, per l'anno 2013, le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali nel limite massimo di 3.000 euro (al netto dei contributi previdenziali) di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Ha previsto inoltre che l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

2.3 Beneficiari: estensione dell'indennità di mobilità ad altri settori di attività

2.3.1 Settori commercio, turismo e vigilanza

L'articolo 3, comma 1, della legge di riforma, introduce il comma 3 bis all'art. 12 della legge n. 223 del 1991, estendendo l'applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria ad alcuni settori per i quali fino ad oggi quest'ultima era concessa solo in base a proroghe annuali, attraverso lo stanziamento specifico di fondi nella legge di stabilità o attraverso normative specifiche di settore.

In particolare, dal 1 gennaio 2013 viene concesso il trattamento straordinario di integrazione salariale alle seguenti imprese:

a) imprese esercenti attività commerciali, con più 50 dipendenti fino a 200;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;

c) imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

Il combinato disposto del predetto art. 3, comma 1, della legge di riforma e degli articoli 4 e 7 della legge n. 223 del 1991, estendendo la cassa integrazione guadagni alle aziende di cui ai punti a), b) e c), autorizza automaticamente l'estensione della mobilità ai medesimi settori.

Infatti, da un lato, l'art. 4 comma 1 della legge 223 del 1991 prevede che l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale ha facoltà di avviare le procedure di mobilità (ora: "procedure di licenziamento collettivo" ai sensi dell' art 2 comma 72 lettera a, della legge di riforma) qualora nel corso di attuazione del programma di integrazione salariale ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi; dall'altro l'art. 7 della predetta legge prevede che "*i lavoratori collocati in mobilità* (ora: "licenziati" ex. art 2 comma 72 lettera d) *ai sensi dell'art. 4*", in possesso dei requisiti previsti, hanno diritto all'indennità di mobilità.

Pertanto, posto che con la citata disposizione di cui al comma 1 dell'art. 3 della legge di riforma si estendono, a regime (cioè senza un'apposita previsione della legge di stabilità e conseguente decretazione ministeriale), le disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni alle imprese di cui ai punti a) b) e c), deve intendersi, con concorde avviso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, conseguentemente estesa alle stesse imprese la tutela in materia di mobilità e quindi l'applicazione alle medesime della contribuzione per la mobilità di cui alla normativa vigente.

Coerentemente, nelle domande di mobilità ordinaria, presentate dai lavoratori delle aziende summenzionate, collocati in mobilità a far data dal 1 gennaio 2013, non dovranno più essere inseriti nelle procedure di pagamento i codici di intervento 13 e 14 che rimarranno attivi per le domande dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012.

Le indennità dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012, riferite alle predette aziende, dovranno continuare ad essere pagate fino alla loro naturale scadenza, comprensiva di eventuali "slittamenti" ai sensi dell'art 8, comma 7 della legge n. 223 del 1991.

Al riguardo, si provvederà a rimuovere, a partire dal 1 gennaio 2013, gli attuali limiti di durata nella prestazioni dell'anno 2012 ed in pagamento per ulteriori periodi fino alla naturale scadenza.

Va da sé che le prestazioni di mobilità, riferite alle predette aziende e decorrenti dal 1 gennaio 2013, devono essere imputate sui conti della

mobilità ordinaria e non devono essere monitorate ai fini della coerenza con le provviste finanziarie stabilite annualmente nelle leggi di stabilità.

2.3.2 Settori trasporto aereo e sistema aeroportuale

Oltre ai settori indicati nel precedente paragrafo, l'articolo 3, comma 1 della legge di riforma estende l'applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria anche alle :

a) imprese di trasporto aereo, a prescindere dal numero di dipendenti;

b) imprese del sistema aereoportuale, a prescindere dal numero di dipendenti.

Per quanto concerne l'aspetto dell'assoggettamento alla contribuzione sia della CIGS che della mobilità, si richiamano le considerazioni già espresse per i predetti settori del commercio, turismo e vigilanza con conseguente applicazione delle aliquote ordinarie relative a dette prestazioni.

Del resto, la contribuzione connessa alla prestazione di indennità di mobilità ordinaria, per le aziende di cui sopra, era già prevista:

– dall'articolo 1-*bis* del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 e ulteriormente variato dall'art. 2, comma 1, della Legge n. 166 del 2008 che prevedeva misure volte a fronteggiare la crisi occupazionale nel settore del trasporto aereo, anche attraverso l'estensione dell'istituto della mobilità;
– dall'articolo 2, comma 37, della L. 22 dicembre 2008, n. 203, che sanciva, in deroga alla normativa vigente, che i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, per una durata massima di ventiquattro mesi e di mobilità possono essere concessi a favore del personale dipendente dalle società di gestione aeroportuale e dalle società derivate da queste ultime.

Entrambi gli articoli, tuttavia, sono stati abrogati, dal 1 gennaio 2013 dall'articolo 3, comma 46, della legge di riforma in esame.

Detta abrogazione, quindi, riguardando anche la precitata norma dell'art. 2, comma 1 della legge n. 166 del 2008, riconduce dal 1 gennaio 2013 la disciplina della durata "speciale" della cassa integrazione guadagni straordinaria e dell'indennità di mobilità per le crisi in questi settori alla durata ordinaria di queste prestazioni.

Pertanto, per il personale, anche navigante, delle imprese del trasporto aereo e delle società di gestione aeroportuale, collocato in mo-

bilità dal 1 gennaio 2013, la durata dell'indennità di mobilità sarà quella prevista dall'articolo 2, comma 46 della legge di riforma, come richiamata nella tabella di cui al precedente punto 2.1.

Da un punto di vista operativo, quindi, nelle domande di mobilità ordinaria, presentate dai lavoratori delle aziende summenzionate, collocati in mobilità dal 1 gennaio 2013, analogamente a quanto descritto riguardo ai settori di cui al punto 2.3.1, nella procedura di pagamento non dovranno più essere inseriti i codici di intervento 561 e 562.

Detti codici, a cui si riconduce la durata speciale (36 mesi) e la possibilità di monitoraggio della spesa, rimarranno attivi fino alla naturale scadenza delle prestazioni per i collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012.

Si fa presente, inoltre, che dal 1 gennaio 2014, l'art. 3, comma 47, lett. c) della legge di riforma, abroga l'articolo 1 *ter* del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, istitutivo del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo.

Atteso che la disciplina del Fondo, ai sensi dell'art. 3, comma 44, della legge di riforma sarà adeguata alla normativa prevista dalla stessa legge con decreto interministeriale, si fa riserva di fornire successivamente istruzione più dettagliate circa la corresponsione della prestazione integrativa a carico del del Fondo Trasporto Aereo.

2.3.3 Corresponsione anticipata della mobilità.

In riferimento alla richiesta di corresponsione anticipata dell'indennità da parte di lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1 gennaio 2013, da aziende appartenenti ai predetti settori del commercio, del turismo e della vigilanza, si precisa che, non essendo più legata la prestazione alla provvista finanziaria annuale della legge di stabilità, non troveranno più applicazione le istruzioni di cui al messaggio INPS n. 33100 del 13 dicembre 2006 secondo il quale l'anticipazione della prestazione non poteva essere accordata oltre l'anno finanziario; pertanto, la liquidazione della prestazione anticipata sarà erogata per l'importo complessivo spettante in base a quanto previsto dall'art. 7 comma 5 della Legge n. 223 del 1991.

L'estensione delle disposizioni della mobilità ordinaria ai predetti settori di attività consente anche l'erogazione anticipata dell'intera presta-

zione ai collocati in mobilità che hanno presentato domanda di anticipazione a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge di riforma.

Pertanto, le domande già presentate dovranno essere riesaminate d'ufficio dal 1 gennaio 2013, ai fini della liquidazione dell'intero importo residuo spettante in base a quanto previsto dall'art. 7, comma 5 della legge n. 223 del 1991 e salvo quanto già corrisposto al 31 dicembre 2012.

Relativamente ai predetti settori del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, invece, la corresponsione anticipata della mobilità continua a seguire le attuali istruzioni operative in merito.

2.4 Dichiarazione di immediata disponibilità (DID)

La dichiarazione di immediata disponibilità (DID) di cui l'articolo 19, comma 10, del decreto legge. n. 185/2008 convertito nella legge n. 2 del 2009, che doveva essere rilasciata da tutti i destinatari di qualsiasi trattamento previdenziale, non deve essere più resa, tra l'altro, per le domande di indennità di mobilità ordinaria dal 18 luglio 2012, per effetto dell'abrogazione del predetto comma da parte dell' articolo 4, comma 47, della legge di riforma.

2.5 Ipotesi di decadenza dalla prestazione

L'articolo 4, comma 41, della legge di riforma indica i seguenti motivi di decadenza dall'indennità di mobilità nonché da indennità o sussidi la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, per i lavoratori che:

– rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive di lavoro proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente senza un giustificato motivo;
– non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.

Il comma 42 del predetto articolo specifica che la predetta decadenza si verifica quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione, di cui al comma 41, si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque è raggiungibile con mezzi di trasporto pubblici mediamente in 80 minuti.

Nelle ipotesi sopramenzionate qualora sia dichiarata la decadenza dalla prestazione, pur venendo meno il diritto alla prestazione, rimangono salvi i diritti già maturati.

Viene fatto obbligo ai Servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2 lett. g, del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 e successive modificazioni e integrazioni, di comunicare tempestivamente all'INPS gli eventi sopra indicati.

A seguito della comunicazione, l'Istituto adotta il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per i periodi di non spettanza del trattamento.

Avverso il provvedimento di decadenza è ammesso ricorso al Comitato provinciale di cui all'art. 34 del DPR 30 aprile 1970, n. 639.

2.6 Abrogazioni, modifiche relative alla mobilità.

L'articolo 2, comma 70 della legge di riforma, come sostituito dall'art 46 bis, comma 1, lettera h) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 134, dispone l'abrogazione, dal 1 gennaio 2016, dell'articolo 3 della legge n. 223 del 1991; di conseguenza, relativamente alla mobilità, dalla predetta data non potrà più essere erogata la prestazione di mobilità per i dipendenti da imprese di trasporto pubblico, fallite o sottoposte ad altre procedure concorsuali.

L'articolo 2, comma 71, lett. b) della legge di riforma dispone l'abrogazione, a decorrere dal 1 gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge n. 223 del 1991 che disciplinano rispettivamente: la lista di mobilità e i compiti della Commissione regionale per l'impiego, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

La legge di riforma stabilisce, pertanto, che i lavoratori licenziati in data 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto, come specificato, l'iscrizione nelle liste e la relativa indennità decorrono dal giorno successivo alla data di licenziamento. I suddetti lavoratori, pertanto, beneficeranno, ricorrendone i requisiti, dell'indennità di disoccupazione (ASpI) o della mini AspI.

L'art. 2, commi 72 e 73, della legge di riforma prevede alcune modificazioni agli articoli 4 e 5 della legge n. 223 del 1991 stabilendo di sostituire le parole:

– "procedura di mobilità" con "procedura di licenziamento collettivo";

– “dichiarazione di mobilità” con “licenziamento collettivo”;
– “programma di mobilità” con “programma di riduzione del personale”;
– “collocare in mobilità” con “licenziare”
– “posti in mobilità” con “licenziati”

Dette modifiche rafforzano ulteriormente, durante il periodo transitorio, la distinzione tra licenziamento effettuato dal datore di lavoro e il collocamento in mobilità disposto dai servizi territoriali per l’impiego; tale collocazione in mobilità è preceduta dall’iscrizione nelle liste di mobilità.

3. Trattamenti speciali di disoccupazione per l’edilizia

3.1 Trattamento speciale di disoccupazione per l’edilizia di cui al decreto legge del 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni nella Legge n. 451 del 1994

Il trattamento speciale di cui all’articolo 3, commi 3 e 4, del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994 n. 451, è stato abrogato con decorrenza dal 1 gennaio 2017, ai sensi dell’articolo 2, comma 71, lettera f) della legge di riforma.

Pertanto, le domande della prestazione in parola, identificate nella procedura di pagamento con la numerazione domanda di tipo “7”, con codice “motivo cessazione 81”, potranno essere lavorate per gli eventi di licenziamento intervenuti entro la data 30 dicembre 2016.

Le domande di trattamento speciale per l’edilizia in esame con data di licenziamento 31 dicembre 2016 non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dal 1 gennaio 2017.

Si precisa inoltre che per il suddetto trattamento valgono le valutazioni già formulate nei paragrafi precedenti relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e decadenza.

3.2 Trattamento speciale di disoccupazione per l’edilizia di cui alla Legge n. 427 del 1975

La legge di riforma prevede l’introduzione, dal 1 gennaio 2013, dell’indennità di disoccupazione Aspi e mini Aspi e all’art. 2 comma 71 lettera g) l’abrogazione, dal 1 gennaio 2017, del trattamento speciale dell’edilizia di cui agli articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

Ai fini di una corretta gestione di tale trattamento di disoccupazione speciale durante il periodo transitorio, l’importo e la durata della presta-

zione di disoccupazione speciale è sempre meno favorevole delle indennità collegate all'Aspi, introdotte dall'art. 2 della legge di riforma.

Pertanto, durante il periodo transitorio, 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, il lavoratore licenziato dell'edilizia, in possesso dei requisiti di cui alla legge n. 427 del 1975, può presentare in alternativa alla domanda di disoccupazione speciale una domanda di miniAspi.

Allo stesso tempo, il lavoratore licenziato, che sia in possesso del requisito soggettivo delle 52 settimane di contribuzione, può presentare alternativamente la domanda di disoccupazione speciale in argomento o la domanda di indennità di disoccupazione Aspi.

Quanto sopra troverà applicazione per le domande di prestazione di trattamento speciale edile presentate entro i 68 giorni dalla data di licenziamento, termine quest'ultimo di presentazione, a pena di decadenza, delle domande di Aspi e mini Aspi.

Si rammenta che le domande di trattamento speciale di disoccupazione edile in argomento possono essere utilmente presentate oltre il 68° giorno dal licenziamento e nel limite decadenziale di 24 mesi dallo stesso.

3.3 Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 223 del 1991

Per il trattamento speciale per l'edilizia ex articolo 11, comma 2 della legge n. 223 del 1991 è stata prevista l'abrogazione a partire dal 1 gennaio 2017 dall'art. 2, comma 71, lett.c) della legge di riforma come sostituito dall'articolo unico, comma 250, lett. h) della legge di stabilità 24 dicembre 2012 n. 228.

Pertanto, le domande della prestazione in parola, identificate nella procedura di pagamento con la numerazione domanda di tipo "7", con codice "motivo cessazione 80", potranno essere lavorate per gli eventi di licenziamento intervenuti entro la data 30 dicembre 2016.

Le domande di trattamento speciale per l'edilizia in esame con data di licenziamento 31 dicembre 2016 non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dal 1 gennaio 2017.

Si precisa inoltre che per il suddetto trattamento valgono le valutazioni già formulate nei paragrafi precedenti relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e decadenza.

Il Direttore Generale
Nori

Circolare INPS n. 13/2013 (estratto)

4. Disposizioni in favore dell'occupazione

4.1. Mancata proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo

Per l'anno 2013 non è stata prorogata la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

Manca anche la copertura degli oneri per il finanziamento delle relative misure incentivanti; ne consegue che, per l'anno 2013, non sarà possibile fruire delle agevolazioni previste dalla legge n. 223/1991.

Al riguardo, si forniscono le seguenti precisazioni.

Non essendo possibile l'iscrizione nelle liste per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo decorrenti dal 01.01.2013, consegue che, per eventuali iscrizioni – comunque avvenute – gli incentivi non possono essere riconosciuti.

In relazione agli altri aspetti connessi alla mancata proroga della norma è stato richiesto parere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; si fa pertanto riserva di successive indicazioni.

Rimangono in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo e gli incentivi previsti per la loro assunzione dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 223/1991, secondo quanto già illustrato con la circolare 137/2012.

4.2 Altre disposizioni non prorogate.

Non sono state, altresì, prorogate nel 2013, le seguenti misure:

benefici in favore del reimpiego di soggetti disoccupati che versano in particolari situazioni – originariamente introdotti dall'articolo 2, commi 134, 135 e 151 dalla legge finanziaria 2010;

incentivi per favorire l'assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga.

Inoltre, con riferimento agli interventi finalizzati al mantenimento del personale in azienda e alla ripresa dell'attività produttiva, non è stata confermata la possibilità – per l'impresa di appartenenza - di utilizzare i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

Non sarà, quindi, possibile, nel vigente anno, fare ricorso alle misure descritte.

4.3 Incentivi per l'assunzione di over 50 e donne che si trovano in particolari condizioni

Dal primo gennaio 2013 è entrato in vigore un nuovo incentivo per l'assunzione di ultra cinquantenni disoccupati da almeno dodici mesi e di donne di qualunque età che si trovano in condizioni particolari; le misure agevolate verranno illustrate con apposita circolare, dopo gli opportuni chiarimenti e le necessarie determinazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (cfr. articolo 4, commi 8 – 11, legge 92/2012).

5. Interventi in materia di ammortizzatori sociali in genere.

Tra i suoi ambiti di operatività, la legge di stabilità 2013, ha esteso all'anno in corso, la possibilità di alcuni interventi in materia di ammortizzatori sociali.

L'articolo 1, c. 256 ha prorogato, per l'anno 2013, la disposizione che prevede l'aumento dal 60% al 80% dell'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà difensivi ex articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge n. 863/1984. Per il suddetto intervento – introdotto in via sperimentale dal DL n. 78/2009 (legge 102/2009) – sono stati stanziati 60 milioni di euro.

Il successivo comma 405 del medesimo articolo 1, ha quindi previsto - per i datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria – la proroga della possibilità di fare ricorso ai contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993, per i quali sono stati stanziati 35 milioni di euro.

Con il medesimo comma, infine, sono state altresì confermate per l'anno in corso le proroghe a ventiquattro mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività, di cui all'articolo 1, c. 1, del DL 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni.

Da ultimo, si osserva che la legge di stabilità ha, altresì, implementato la dotazione in favore degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013.

Ente Bilaterale Nazionale Terziario