



Associazione Nazionale  
Giovani Consulenti del Lavoro



Associazione Giovani  
Consulenti del Lavoro

Sassari

# NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

## LEGGE DI BILANCIO 2018 (N. 205 del 27 Dicembre 2017)

**I NUOVI SGRAVI**

**LA TRACCIBILITÀ NEL  
PAGAMENTO DEI SALARI E  
DEGLI STIPENDI**

**RELATORE: DOTT. GIUSEPPE PIRINU**  
**Consulente del Lavoro in Sassari**

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

**Associazione Giovani Consulenti del Lavoro**  
**Via Milano n. 7 - SASSARI**  
**Mercoledì 28 Marzo 2017 – Ore 15:00 / 19:00**

# I NUOVI SGRAVI DELLA LEGGE DI BILANCIO 2018

## PREMESSA - RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

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

### ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE TRIENNALE:

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

### INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO - SGRAVIO ANNUALE:

- Art. 1, commi 893 e 894 della Legge di Bilancio 205/2017;
- Decreto Direttoriale ANPAL n. 2 del 2 Gennaio 2018;
- Circolare I.N.L. n. 2 del 25/01/2018;
- Decreto Direttoriale Correttivo ANPAL n. 81 del 05/03/2018;
- Circolare I.N.P.S. n. 49 del 19/03/2018.

### INCENTIVO OCCUPAZIONE N. E. E. T. - SGRAVIO ANNUALE:

- Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani";
- Decreto Direttoriale ANPAL n. 3 del 02/01/2018;
- Circolare I.N.L. n. 2 del 25/01/2018;
- Circolare n. 48 del 19/03/2018.



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

## Nello specifico

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

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

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

- non costituisca attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o contrattazione collettiva (**deroghe previste dall'INPS**);
- non violi il diritto di precedenza stabilito da legge o contrattazione collettiva;
- non venga effettuata presso un datore di lavoro che abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione industriale, salvo le assunzioni riguardino lavoratori con inquadramento diverso da quelli interessati alla predetta crisi;
- non riguardi lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati licenziati da datori di lavoro che presentano assetti societari sostanzialmente coincidenti con quello che assume;
- determini, ove previsto, il rispetto della ULA secondo i parametri delle Regolamentazioni Comunitarie (si chiarirà meglio più avanti);
- determini, ove previsto, il rispetto della normativa sul "*de-minimis*" (si chiarirà meglio più avanti).

### **INOLTRE**

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

### 3 PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

#### 1 La regola del “de-minimis” Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

Alcune agevolazioni contributive, fra le altre “l’Incentivo Occupazione Mezzogiorno”, sono soggette alla regola del “*de-minimis*” ovvero alla regola del “valore minimo”.

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

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

Per triennio si intende l’anno in cui è concesso l’incentivo “de-minimis” e i due precedenti.

**La regola del “de-minimis” Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013**

Alcuni aiuti “de-minimis”:

- ✓ Super Bonus Garanzia Giovani (Decreto Direttoriale MLPS n. 16 del 03/02/2016);
- ✓ Ulteriore deduzione IRAP (l'imposta risparmiata) per i dipendenti a tempo indeterminato (D.lgs. 446/97 art. 11);
- ✓ Contributo AMVA (Italia Lavoro) per assunzione apprendisti;
- ✓ Incentivo assunzione giovani ammessi al programma “Garanzia Giovani” (Legge 99/2013);
- ✓ Incentivo assunzione T. I. lavoratori in godimento di NASPI (Legge 99/2013);
- ✓ Bando ISI INAIL;
- ✓ Incentivo Occupazione Giovani Genitori (Ministero Gioventù (Dpcm 19/11/2010);
- ✓ Esonero totale contributi apprendisti art. 22, Legge 183/2011;
- ✓ Incentivo “Bonus Occupazione Sud”;
- ✓ Contributi da Fondi Interprofessionali.

## 5 PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

### 3 La regola del “de-minimis” Regolamenti Comunitari n. 1407/8 – 2013

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

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

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

**Secondo la Cassazione l'utilizzo di importi de-minimis “oltre soglia” attraverso sgravi contributivi comporta non solo la revoca della parte eccedente ma la non fruibilità di tutta l'agevolazione (cfr. Cassazione Ordinanza n. 22995 del 2 ottobre 2017, Cassazione n. 25269/2016 e n. 11228/2011):**

## 6 PRINCIPI E CONDIZIONI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

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

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

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

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

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

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

**IL RIFERIMENTO IN PARTICOLARE È AD IPOTESI DI LICENZIAMENTO:**

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

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

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

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

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

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

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

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

Non abbiano mai lavorato con contratto a tempo indeterminato salvo:

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

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

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

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

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

1. abbiano proceduto a licenziamenti individuali per **giustificato motivo oggettivo**;
2. licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223 del 23 luglio 1991.

In chiave antielusiva si prevede che:

1. il licenziamento, **nella medesima unità produttiva**, per **giustificato motivo oggettivo** del lavoratore assunto (**portatore di sgravio**), o di altro inquadrato con **“medesima qualifica”**, entro sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la **revoca dell'esonero e la restituzione di quello utilizzato**;
2. ai fini del computo del periodo utile alla fruizione dell'esonero la predetta revoca **non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono**;
3. il lavoratore diventa portatore dell'agevolazione.

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

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

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

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

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

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

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

Alle cooperative sociali di cui alla legge 08/11/91 n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni effettuate nel 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1.1.16, è erogato per un periodo massimo di 36 mesi:

- ✓ un contributo per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a sgravio delle aliquote dovute per i contributi dei predetti lavoratori;
- ✓ con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministero dell'interno, da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2018, sono stabiliti i criteri di assegnazione di tali contributi.

L'esonero non si applica:

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

**(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018)**  
**IL CONCETTO DI TUTELE CRESCENTI D.LGS. 23/2015**

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

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

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

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

### **IL REGIME APPLICABILE.**

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

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

**NON RIENTRANO INOLTRE TRA LE TIPOLOGIE INCENTIVATE:**

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

**RIENTRANO FRA LE TIPOLOGIE INCENTIVATE:**

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

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

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

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

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

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

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

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

## Part-time

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

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

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

## Trasferimento di personale ex art. 2112 c.c.

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

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

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

## Accertamenti Ispettivi

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

## Revoca e restituzione dell'esonero

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

## Mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

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

## (I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018) COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE

### L'incentivo non è cumulabile con quelli contributivi:

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

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

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

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

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

## CASI DI SOSPENSIONE DEL BENEFICIO

# MATERNITÀ

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

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

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

### **UTILITY MESSA A DISPOSIZIONE DALL'INPS ATTRAVERSO LA QUALE:**

- i datori di lavoro, gli intermediari (Consulenti del Lavoro) e gli stessi dipendenti potranno acquisire sulla base dei dati aggiornati **INPS** e **Ministero del Lavoro**, le informazioni su pregressi rapporti a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire da questa data;
- gli interessati, indicando il codice fiscale del lavoratore, avranno un riscontro alla domanda "assenza di rapporti a tempo indeterminato" SI/NO (non avere o avere avuto rapporti a tempo indeterminato). Il dato viene desunto dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'INPS e dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV.

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

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

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

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

**CRITICITÀ E LIMITI DELLA PROCEDURA:**

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

**VANTAGGI DELLA PROCEDURA:**

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

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

## **CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO NON OGGETTO DI ESONERO**

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

- 1. Contributo Fondo tesoreria TFR per datori di lavoro con almeno 50 addetti;**
- 2. contributo ai Fondi di Solidarietà se dovuto;**
- 3. contributo 0,30% a finanziamento dei Fondi Interprofessionali;**
- 4. il contributo di solidarietà del 10% su premi versati Casse Sanitarie o Fondi di Previdenza complementari.**

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

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

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

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

## MODALITÀ E TEMPI DI ESPOSIZIONE NEL DM2013 "VIRTUALE"

- Non è prevista istanza telematica;
- con il codice "L472" si indica l'esonero contributivo ordinario;
- con il codice "L473" si indicano gli arretrati Gennaio e Febbraio 2018 dell'esonero contributivo ordinario;
- con il codice "L474" si indica l'esonero contributivo per il mantenimento in servizio alla fine del periodo di apprendistato;
- con il codice "L475" si indicano gli arretrati Gennaio e Febbraio 2018 dell'esonero contributivo per il mantenimento in servizio alla fine del periodo di apprendistato;
- con il codice "L476" si indica l'esonero alternanza scuola lavoro e apprendistato 1° e 3° Livello;
- con il codice "L477" gli arretrati Gennaio e Febbraio 2018 del predetto esonero.

**L'EVENTUALE RECUPERO DEI CONTRIBUTI RELATIVI AI MESI DI GENNAIO E FEBBRAIO 2018 POTRÀ ESSERE EFFETTUATO VALORIZZANDO I PREDETTI ELEMENTI **ESCLUSIVAMENTE NEI FLUSSI UNIEMENS DI COMPETENZA DEI MESI DI MARZO, APRILE E MAGGIO 2018.****

**NON SI CAPISCE PERCHÉ NON DALLA COMPETENZA DEL MESE DI FEBBRAIO 2018, VISTO CHE LA CIRCOLARE É DEL 2 MARZO 2018.**

**NON È PREVISTO ALCUN CODICE AUTORIZZAZIONE.**

(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)

## DESTINATARI DELL'INCENTIVO

Datori di lavoro privati (compreso liberi professionisti) che **senza esservi tenuti** assumono nel 2018 persone disoccupate ai sensi dell'art. 19 del d.lgs 150/2015 (**devono aver trasmesso la D.I.D. telematicamente**) in possesso delle seguenti caratteristiche:

- A. Età compresa tra i 16 e i 34 anni e 364 giorni di età;
- B. Lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- C. Assenza di un rapporto di lavoro **subordinato** negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro che assume, fatta salva l'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

## AMBITO TERRITORIALE DI AMMISSIBILITÀ

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

- 1. **Nelle Regioni meno sviluppate** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);
- 2. **Nelle Regioni in transizione** (Abruzzo, Molise e Sardegna).

(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE

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

1. Contratto di lavoro a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;
2. Contratto di Apprendistato Professionalizzante;
3. Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (cfr. chiarimenti intervenuti con Decreto Direttoriale Rettificativo ANPAL n. 81 del 05.03.2018);
4. Assunzione con contratto di lavoro subordinato di soci lavoratori di cooperativa.

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

(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)

## IMPORTO DELL'INCENTIVO

- Lo sgravio è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL;
- È riconosciuto per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione;
- Nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- Viene proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale;
- Deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del **29 febbraio 2020**.

**(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)**

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

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

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

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

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

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

(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)

## CUMULABILITÀ CON L'INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

In presenza di tutti i requisiti di legge (in particolare lavoratore con meno di 35 anni di età e assenza in passato di rapporti a tempo indeterminato) l'incentivo è cumulabile con quello strutturale triennale determinando così la seguente situazione:

- A. **Sgravio del 100%** per il primo anno dalla data di assunzione fino alla quota massima di 8.060 euro l'anno escluso INAIL;
- B. **Sgravio del 50%** per il secondo e terzo anno fino alla quota massima di 3.000 euro l'anno escluso INAIL.

## INCUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

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

**(Art. 1, commi 893 e 894, Legge 205/2017 – Decreto Direttoriale ANPAL n. 2/2018)**

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

*Come già avvenuto per il “Bonus Sud” si dovrà inoltrare un’istanza preliminare di ammissione all’INPS attraverso apposito modulo telematico indicando i dati relativi all’assunzione. A quel punto l’INPS:*

- Determina l’importo;
- Verifica i requisiti di ammissione al beneficio;
- Accerta la disponibilità delle risorse **(sono stati finanziati 200.000.000 euro che graveranno sul P. O. N. e a seguito approvazione del P.O.C. la dotazione sarà incrementata fino a 500.000.000 di euro) – RISORSE MODESTE. In termini di finanziamento non esistono differenze tra aree agevolate.**
- Comunica al datore di lavoro l’avvenuta prenotazione dell’importo;
- Entro 10 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro, ove non abbia già provveduto, deve effettuare l’assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore;
- A seguito dell’autorizzazione il beneficio sarà conguagliato sulle denunce contributive.

**Il beneficio è autorizzato secondo l’ordine cronologico di presentazione dell’istanza preliminare. Per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell’istanza preliminare, l’INPS autorizza il beneficio secondo l’ordine cronologico di decorrenza dell’assunzione.**

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

**L'Istituto ricorda e precisa che:**

A

- Possono accedere al beneficio “tutti” i datori di lavoro privati, intendendo con ciò anche i “professionisti”.

B

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

C

- Le aziende con sede legale diversa dalle Regioni ammesse devono chiedere all'INPS l'attribuzione del C.A. “OL” che dal 01.01.18 assume il significato di *“Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno”*.

D

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

E

- L'agevolazione può essere sospesa in presenza di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In tale ipotesi è previsto il differimento temporale dell'incentivo che, in ogni caso, deve essere fruito a pena di decadenza entro il 29.02.2020.

F

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

G

- L'incentivo può essere goduto nel rispetto del “*de-minimis*” o in alternativa (superamento 200.000 euro in un triennio), alle condizioni previste dall'art. 7 del Decreto Direttoriale 2/2018 (incremento occupazionale netto).

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

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

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

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

**Nell'ipotesi di cumulo con l'incentivo strutturale, la soglia massima di esonero per l'incentivo occupazione mezzogiorno è pari a 5.060 euro (8.060 euro meno i 3.000 euro dello strutturale).**

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

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

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

- a) Il lavoratore;
- b) Regione/Provincia esecuzione lavori;
- c) Importo retribuzione (compreso ratei 13esima e 14esima);
- d) Aliquota contributiva C/datore lavoro;
- e) **La circostanza che si voglia accedere al cumulo con esonero strutturale.**

L'INPS da parte sua:

- a) Consulta archivi ANPAL per verifica stato disoccupazione;
- b) Calcola importo;
- c) Verifica copertura finanziaria;
- d) Informa il datore di lavoro sulla circostanza che sia stato prenotato l'importo.

**L'ISTANZA NON ACCOLTA PER CARENZA DI FONDI O MANCANZA DI D.I.D. RIMARRÀ VALIDA PER 30 GIORNI IN ATTESA CHE SI SBLOCCHINO I FONDI O VENGA PRESENTATA LA D.I.D. IN MANCANZA L'ISTANZA PERDERÀ EFFICACIA E DOVRÀ ESSERE RIPRESENTATA.**

**IN CASO DI ACCOGLIMENTO DELL'ISTANZA IL DATORE DI LAVORO, ENTRO 10 GIORNI DI CALENDARIO, DEVE COMUNICARE L'AVVENUTA ASSUNZIONE CHIEDENDO LA CONFERMA DELLA PRENOTAZIONE EFFETTUATA IN SUO FAVORE.**

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

## I codici da indicare nel “DM2013 VIRTUALE”:

L478

• Conguaglio I.O.M. nel rispetto de-minimis

L479

• Conguaglio arretrati I.O.M. nel rispetto de-minimis

L483

• Conguaglio I.O.M. oltre de-minimis

L484

• Conguaglio arretrati I.O.M. oltre de-minimis

L485

• Conguaglio I.O.M. in cumulo con strutturale nel rispetto de-minimis

L486

• Conguaglio arretrati I.O.M. in cumulo con strutturale nel rispetto de-minimis

L487

• Conguaglio I.O.M. in cumulo con strutturale oltre de-minimis

L489

• Conguaglio arretrati I.O.M. in cumulo con strutturale oltre de-minimis

### DESTINATARI DELL'INCENTIVO E AMBITO TERRITORIALE DI AMMISSIBILITÀ

- ❑ Datori di lavoro privati che, **senza esservi tenuti**, assumono giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni aderenti al “Programma Garanzia Giovani” (i minorenni dovranno aver assolto il diritto dovere all’istruzione e formazione);
- ❑ È riconosciuto per le assunzioni effettuate nel 2018, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- ❑ L’assunzione può avvenire su tutto il territorio nazionale con esclusione della provincia autonoma di Bolzano.

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE

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

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

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

**IL BENEFICIO NON PUÒ ESSERE RICONOSCIUTO IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI RAPPORTI A TERMINE. QUESTO PERCHÉ NELLA IPOTESI DI TRASFORMAZIONE IL GIOVANE NON AVREBBE IL REQUISITO FONDANTE, OVVEROSIA LA CONDIZIONE DI “N.E.E.T.”.**

## IMPORTO DELL'INCENTIVO

- Lo sgravio è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL.
- È riconosciuto per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.
- Nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.
- Viene proporzionalmente ridotto in caso di lavoro a tempo parziale.
- Deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.

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

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

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

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

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

## CUMULABILITÀ CON L'INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE



In presenza di tutti i requisiti di legge (principalmente lavoratore con meno di 29 anni di età e assenza in passato di rapporti a tempo indeterminato) l'incentivo è cumulabile con quello strutturale triennale determinando così la seguente situazione:

1. Sgravio del 100% per il primo anno dalla data di assunzione fino alla quota massima di 8.060 euro l'anno escluso INAIL;
2. Sgravio del 50% per il secondo e terzo anno fino alla quota massima di 3.000 euro l'anno escluso INAIL.

## INCUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI



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

(Decreto Direttoriale ANPAL n. 03/2018)

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

Come già avvenuto per il “Bonus Occupazione Giovani” si dovrà inoltrare un’istanza preliminare di ammissione all’INPS attraverso apposito modulo telematico indicando i dati relativi all’assunzione. A quel punto l’INPS:

- a. Determina l’importo;
- b. Verifica i requisiti di ammissione al beneficio (iscrizione Garanzia Giovani);
- c. Accerta la disponibilità delle risorse (sono stati finanziati circa 100.000.000 di euro);
- d. Comunica al datore di lavoro l’avvenuta prenotazione dell’importo;
- e. Entro 10 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro, ove non abbia già provveduto, deve effettuare l’assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore;
- f. A seguito dell’autorizzazione il beneficio sarà congruato sulle denunce contributive.

**Il beneficio è autorizzato secondo l’ordine cronologico di presentazione dell’istanza preliminare. Per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell’istanza preliminare, l’INPS autorizza il beneficio secondo l’ordine cronologico di decorrenza dell’assunzione.**



**(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018)****L'Istituto ricorda e precisa che:**

- possono accedere al beneficio “tutti” i datori di lavoro privati, intendendo con ciò anche i “professionisti”;
- l'assunzione, a differenza dei chiarimenti intervenuti con Circolare 40/2017 sull'esonero strutturale, non deve rappresentare adempimento di un obbligo (si applica in toto l'art. 31 del D.Lgs. 150/2015);
- in favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo la prima concessione non è possibile rilasciare allo stesso o ad altri datori di lavoro nuove autorizzazioni. Al contrario, questa possibilità è ammessa nel caso dell'esonero strutturale triennale dove il lavoratore diventa “portatore dello sgravio”;
- l'agevolazione può essere sospesa in presenza di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In tale ipotesi è previsto il differimento temporale dell'incentivo che, in ogni caso, deve essere fruito a pena di decadenza entro il 29.02.2020;
- nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante il beneficio deve essere circoscritto alla durata del periodo formativo ove questo sia inferiore all'anno;
- l'incentivo può essere goduto nel rispetto del “*de-minimis*” o in alternativa (esempio: superamento 200.000 euro in un triennio), alle condizioni previste dall'art. 7 del Decreto Direttoriale 3/2018 (incremento occupazionale netto).

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018)

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

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

**È usufruibile per la parte residua fino al 100% dei contributi dovuti**

**Fino al limite massimo di 8.060 euro l'anno**

**Riparametrato e applicato su base mensile per un ammontare pari a 671,66 euro.**

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

(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018)

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

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

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

L'INPS da parte sua:

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

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

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



(I chiarimenti intervenuti con la Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018)

## I codici da indicare nel “DM2013 VIRTUALE”:

L491

- Conguaglio I.O.N. nel rispetto de-minimis

L492

- Conguaglio arretrati I.O.N. nel rispetto de-minimis

L493

- Conguaglio I.O.N. oltre de-minimis

L494

- Conguaglio arretrati I.O.N. oltre de-minimis

L495

- Conguaglio I.O.N. in cumulo con strutturale nel rispetto de-minimis

L496

- Conguaglio arretrati I.O.N. in cumulo con strutturale nel rispetto de-minimis

L497

- Conguaglio I.O.N. in cumulo con strutturale oltre de-minimis

L498

- Conguaglio arretrati I.O.N. in cumulo con strutturale oltre de-minimis

# LE AGEVOLAZIONI ANCORA APPLICABILI

- ❑ Il contratto di Apprendistato Professionalizzante (anche per gli Over purché in NASPI);
- ❑ Incentivo per le assunzioni di lavoratori fruitori di NASPI;
- ❑ Incentivo per le assunzioni di Over “50”;
- ❑ Incentivo per le assunzioni di Donne (in talune aree, settori o senza impiego da un certo periodo);
- ❑ Incentivo per le assunzioni di lavoratori in CIGS;
- ❑ Bonus Ricerca;
- ❑ Incentivo per le assunzioni lavoratori assunti in sostituzione di lavoratrici in maternità;
- ❑ Incentivo per le assunzioni di Giovani Genitori;
- ❑ Incentivo per le assunzioni di “Disabili”;
- ❑ Incentivo per le assunzioni nelle Cooperative Sociali;
- ❑ Contratti di solidarietà espansivi;
- ❑ Incentivo per le assunzioni di “Detenuti”;
- ❑ Tirocini cofinanziati “ASPAL – 2017” (300 euro carico INPS/ASPAL e 150 euro carico DDL).

**NOVITÀ**

**Progetto “LavoRas”, Regione Autonoma della Sardegna:**

- **Dotazione finanziaria totale 128.000.000 di euro;**
- **Per le Politiche Attive 47.800.000 euro;**
- **Normativa di riferimento: art. 2, Legge Regionale n. 1 del 11/01/2018.**

**(Art. 1, commi dal 910 al 914, della Legge di stabilità 2018 (N. 205 del 27/12/2017))**

**A partire dal 1° Luglio 2018 viene imposta ai datori di lavoro ed ai committenti la piena tracciabilità nel pagamento dei salari degli stipendi e dei compensi.**

**Da tale data infatti i datori di lavoro o committenti corrisponderanno ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:**

- 1. bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;**
- 2. strumenti di pagamento elettronico;**
- 3. pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;**
- 4. emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.**

**I datori di lavoro o committenti pertanto non potranno più, dal 1° Luglio 2018, corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.**

(Art. 1, commi dal 910 al 914, della Legge di stabilità 2018 (N. 205 del 27/12/2017))

## Per rapporto di lavoro si intende:

- ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto;
- ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

La norma precisa inoltre che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Questo non appare una novità, posto che la giurisprudenza a più riprese ha evidenziato questo concetto.



**(Art. 1, commi dal 910 al 914, della Legge di stabilità 2018 (N. 205 del 27/12/2017))**

**Le disposizioni di cui sopra non si applicano ne ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, ne a quelli instaurati nell'ambito del lavoro domestico.**

**Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di pagamento "tracciato" si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 a 5.000 euro. Nulla aggiunge la norma, sicché è auspicabile che non tardino ad arrivare chiarimenti Ministeriali circa la "diffidabilità" della sanzione che potrebbe essere intesa per ogni lavoratore e per ogni violazione commessa.**



Associazione Nazionale  
Giovani Consulenti del Lavoro



Associazione Giovani  
Consulenti del Lavoro

Sassari

*Grazie per l'attenzione*