

Circolare n. 28

Roma, 23 maggio 2014

Al Direttore generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali
e territoriali
e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato
all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione
della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Agevolazioni contributive e riforma del lavoro (legge 92/2012). Novità in materia di incentivi all'assunzione. Regole generali. Applicazione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni, donne lavoratrici, disabili e lavoratori disoccupati o in Cigs da almeno 24 mesi.

Quadro di riferimento

- /// **Codice civile** approvato con regio decreto 26 del 16 marzo 1942;
- /// **Legge 264 del 29 aprile 1949:** "Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati";
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 1124 del 30 giugno 1965:** "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali";
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 218 del 6 marzo 1978:** "Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno";
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 915 del 23 dicembre 1978:** "Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra";
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22 dicembre 1986:** "Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi";

- ⚡ **Legge 407 del 29 dicembre 1990:** "Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993";
- ⚡ **Legge 428 del 29 dicembre 1990:** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee";
- ⚡ **Legge 223 del 23 luglio 1991:** "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro";
- ⚡ **Circolare Inail 57 del 7 novembre 1991:** "Contratti di formazione e lavoro. Agevolazioni a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati o sospesi per Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi. Legge 29 dicembre 1990, n. 407";
- ⚡ **Legge 381 dell'8 novembre 1991:** "Disciplina delle cooperative sociali";
- ⚡ **Circolare Inail 24 del 04 maggio 1992:** "Legge 23 luglio 1991, n. 223, articoli 8, comma 2, 20 e 25, comma 9. Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro;"
- ⚡ **Decreto legge 148 del 20 maggio 1993** convertito, con modificazioni, in legge 19 luglio 1993, n. 236: "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione";
- ⚡ **Decreto legge 299 del 16 maggio 1994** convertito, con modificazioni in legge 451 del 19 luglio 1994: "Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali";
- ⚡ **Legge 68 del 12 marzo 1999:** "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- ⚡ **Decreto ministeriale n. 91 del 13 gennaio 2000:** "Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68;" (G. u. 88 del 14 aprile 1999);
- ⚡ **Decreto legislativo 181 del 21 aprile 2000:** "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- ⚡ **Legge 388 del 23 dicembre 2000:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";
- ⚡ **Decreto legislativo 368 del 6 settembre 2001:** "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES";
- ⚡ **Decreto legislativo 276 del 10 settembre 2003:** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30";
- ⚡ **Circolare Inail 32 del 26 giugno 2006:** "Contratto di inserimento e regime transitorio del contratto di formazione e lavoro. Applicazione della nuova disciplina;"
- ⚡ **Legge 296 del 27 dicembre 2006:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (G. u. 299 del 27 dicembre 2006);

- ⚡ **Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 24 ottobre 2007:** "Documento unico di regolarità contributiva (DURC)" (G. u. 279 del 30 novembre 2007);
- ⚡ **Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007:** "Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti" (G. u. 299 del 27 dicembre 2007);
- ⚡ **Legge 247 del 24 dicembre 2007:** "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale";
- ⚡ **Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 5 del 30 gennaio 2008:** "Modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. 296/2006;
- ⚡ **Circolare Inail 7 del 5 febbraio 2008:** "Documento Unico di Regolarità Contributiva. Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 ottobre 2007;"
- ⚡ **Decreto del Ministero dello sviluppo economico del 27 marzo 2008:** "elenco delle aree ammesse agli aiuti di Stato a finalità regionale per il periodo 2007-2013" (G. u. 93 del 19 aprile 2008);
- ⚡ **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 (regolamento generale di esenzione per categoria);
- ⚡ **Decreto legge 185 del 29 novembre 2008** convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2: "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale";
- ⚡ **Circolare Inail 79 del 19 dicembre 2008:** "DURC per benefici contributivi. Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali del 15 dicembre 2008, n. 34;"
- ⚡ **Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 10 del 1° aprile 2009:** "Procedura DURC - modalità di invio telematico e modulo allegato;"
- ⚡ **Decreto legge 70 del 13 maggio 2011** convertito, con modificazioni, in legge 12 luglio 2011, n. 106: "Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia";
- ⚡ **Legge 183 del 12 novembre 2011:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";
- ⚡ **Legge 92 del 28 giugno 2012:** "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";
- ⚡ **Decreto ministeriale del 20 marzo 2013:** "Individuazione dei lavoratori svantaggiati" (G. u. 153 del 2 luglio 2013);
- ⚡ **Decreto interministeriale del 10 aprile 2013,** numero repertorio 304/2013, recante "l'individuazione delle aree geografiche di cui all'art. 54, c. 1, lett. e) del decreto legislativo 276/2003, relativamente agli anni 2009 - 2012";

- ⚡ **Decreto interministeriale del 16 aprile 2013:** "Attuazione dell'art.2, punto 18, lett . e) Reg. (CE) n. 800/2008 nonché dell'art. 4, comma 11, L. 92/2012;"
- ⚡ **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 34 del 25 luglio 2013:** "Applicazione delle agevolazioni contributive e assicurative riconoscibili ex art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) a favore dei datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, assumano determinate categorie di lavoratori socialmente svantaggiati;"
- ⚡ **Decreto interministeriale 2 settembre 2013** "Decreto interministeriale di identificazione dei settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012 per l'anno 2013;"
- ⚡ **Decreto interministeriale 2 settembre 2013:** "Decreto interministeriale di identificazione dei settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012 per l'anno 2014;"
- ⚡ **Legge 147 del 27 dicembre 2013:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";
- ⚡ **Decreto legge 4 del 28 gennaio 2014 convertito, con modificazioni, in Legge 50 del 28 marzo 2014:**"Disposizioni [urgenti in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché altre disposizioni] urgenti in materia tributaria e contributiva e di rinvio di termini relativi ad adempimenti tributari e contributivi".

1. Premessa

Con la riforma del lavoro¹ sono stati introdotti, per la prima volta, principi generali volti a uniformare l'applicazione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree.²

Tenuto conto che le disposizioni della riforma non recano alcun espresso riferimento all'applicabilità dell'incentivo anche al premio Inail, si è reso necessario acquisire dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali un parere in merito. Tale parere è stato sottoposto al Ministero dell'economia e delle finanze, ufficio legislativo-economia, che si è espresso nel senso di ritenere applicabili anche al premio Inail le agevolazioni richiamate.³

Su tale base è possibile, ora, dettare la disciplina delle modalità con cui le individuate agevolazioni si applicano al premio assicurativo e al contributo pagato in agricoltura per i fini dell'assicurazione obbligatoria.

¹ Legge 92/2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" entrata in vigore il 18 luglio 2012.

² Art. 4, commi 12, 13, 14 e 15, l. 92/2012.

³ Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative, div. I, prot. n. 1176 del 24.01.2014.

2. L'incentivo

Ai datori di lavoro, anche agricoli, che - a partire dal 1° gennaio 2013⁴ - assumono lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi⁵, e donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree, si applica una riduzione del 50% dei premi Inail.

3. Ambito di applicazione

L'incentivo spetta per:

- assunzioni a tempo indeterminato anche part-time;
- assunzioni a tempo determinato anche part-time;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, anche part-time, se avviene entro la scadenza del beneficio;
- rapporti di somministrazione.

L'incentivo non spetta per:

- contratti di lavoro intermittente;
- contratti di lavoro accessorio;
- contratti di lavoro domestico;
- contratti di lavoro ripartito.

L'incentivo non spetta altresì in tutti i casi di pagamento di premio speciale unitario, stante la particolare natura di detta forma di contribuzione.

4. Durata dell'incentivo

L'incentivo spetta per un periodo massimo di:

- 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato (e/o proroga nel limite complessivo di 12 mesi).

Inoltre l'incentivo spetta :

- fino al limite complessivo di 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato entro la scadenza del termine del beneficio;
- fino al limite complessivo di 12 mesi in caso di proroga del rapporto a termine.

⁴ Art. 4 commi da 8 a 11 della legge 92/2012.

⁵ Ai fini della verifica del diritto agli incentivi connessi con lo stato e la durata della disoccupazione, fanno fede gli accertamenti dei Centri per l'impiego competenti in materia di disoccupazione

5. Profilo soggettivo: requisiti dei lavoratori interessati

I soggetti che i datori di lavoro devono assumere per ottenere il beneficio sono fondamentalmente riconducibili a tipologie in larga parte mutate dalle categorie di lavoratori svantaggiati, previste dall'articolo 2 punto 18 del Regolamento CE 800/2008 come categorie di lavoratori in relazione ai quali gli Stati membri possono prevedere incentivi alle assunzioni senza ricadere nell'obbligo di notifica del regime di aiuto imposto dalla normativa europea in materia di aiuti di stato.⁶ Trattasi in particolare di:

- lavoratori over 50 (uomini o donne), disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

5.1. Lavoratori over 50, disoccupati da oltre 12 mesi.

La prima categoria di lavoratori si riferisce a uomini o donne di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.⁷ Per la disoccupazione il lavoratore deve essere registrato presso il Centro per l'Impiego competente per domicilio e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, certificata dal Centro per l'Impiego in base alle regole fissate dal d.lgs. 181/2000. Nel definire la categoria di lavoratori over 50:

- ✓ si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego;
- ✓ l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione (salvo quanto previsto in caso di trasformazione/stabilizzazione).

5.1.1 Stato di disoccupazione

In relazione allo *stato di disoccupazione* si ricorda che:

- ✓ per *stato di disoccupazione* si intende "la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;"⁸
- ✓ la condizione di disoccupazione "deve essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente nel cui ambito

⁶ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 34/2013.

⁷ La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.34/2013 fa riferimento ai lavoratori che hanno superato i 50 anni di età di cui all'articolo 2, punto 18, lett. c), del Regolamento (CE) n.800/2008, con l'aggiunta dell'ulteriore requisito della disoccupazione di durata non inferiore a 12 mesi.

⁸ Art. 1, co. 2, lettera c), del d.lgs. n. 181/2000.

territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del dpr 445/2000, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa;⁹

- ✓ "la durata dello stato di disoccupazione si calcola in mesi commerciali. I periodi fino a giorni quindici, all'interno di un unico mese, non si computano, mentre i periodi superiori a giorni quindici si computano come un mese intero;"¹⁰
- ✓ l'articolo 4 del d.lgs. 181/2000 come modificato da ultimo dal d.l. 76/2013 contempla le condizioni che determinano la conservazione ovvero la perdita dello stato di disoccupazione.

In particolare, un lavoratore può mantenere lo status di disoccupato anche qualora abbia svolto un'attività lavorativa non superando i limiti annuali di reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale.

Il reddito minimo personale escluso da imposizione è pari a:

- ✓ 4.800 euro per i lavoratori autonomi;
- ✓ 8.000 euro per i lavoratori subordinati o parasubordinati;
- ✓ 8.000 euro nel caso in cui si verifichi la presenza contemporanea di redditi di entrambe le nature.

Relativamente ai lavoratori subordinati, resta fermo che lo stato di disoccupazione si sospende qualora si svolga lavoro subordinato di durata fino a sei mesi, a prescindere dal reddito percepito.¹¹

5.2. Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate

La seconda categoria di lavoratori si riferisce alle assunzioni di:

- donne di qualsiasi età;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree previste dal regolamento comunitario (CE) n.800/2008, articolo 2 punto 18 lettera e) della Commissione, annualmente individuate con decreto interministeriale.

5.2.1 Definizione della condizione di "privo di impiego regolarmente retribuito"

Trattasi di condizione fondamentale che deve essere rispettata da almeno sei mesi in caso di residenza in una delle c.d. aree svantaggiate, ovvero da almeno 24 mesi negli altri casi.

Per quanto riguarda la definizione di lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, il Ministero del Lavoro nella

⁹ Art. 2, comma 1 del d.lgs n. 181/2000.

¹⁰ Art. 2, comma 6 del d.lgs n. 181/2000.

¹¹ Art. 4, co.1, lettera d) del d.lgs. 181/2000.

circolare n. 34/2013 ricorda di essersi già espresso con il Decreto 20 marzo 2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013, ai sensi del quale è lavoratore svantaggiato "chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Si tratta del lavoratore che negli ultimi 6 mesi:

- ✓ non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi;

ovvero

- ✓ ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione i cui parametri sono individuati più innanzi.

Sono considerati, pertanto, non "regolarmente retribuiti:"

- i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi;
- le attività di lavoro autonomo e parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione rispettivamente pari a
 - 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto,
 - 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir.

L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal d.lgs. 181/2000; pertanto la condizione di "priva di impiego regolarmente retribuito" non richiede la registrazione della donna presso il Centro per l'impiego.

Pertanto, il datore di lavoro è chiamato a verificare, in caso di assunzione di donne di qualsiasi età, che le lavoratrici:

- risiedano in regioni c.d. svantaggiate nel periodo di 6 mesi antecedente la data di assunzione;
- siano ovunque residenti nel periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione;
- non abbiano svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi (durata pari o superiore a sei mesi) ovvero una collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR) la cui remunerazione annua sia pari o superiore a 8.000 euro; o un lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo pari o superiore a 4.800 euro.

Poiché l'accertamento del requisito "privo di impiego regolarmente retribuito" prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dalla legge¹² e non richiede la previa registrazione della donna presso il Centro per l'impiego, si ritiene opportuno, coerentemente a quanto indicato anche da Inps,¹³ per il datore di lavoro, acquisire dalla lavoratrice una dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.p.r. n. 445/2000 dalla quale si evinca la presenza

¹² D. Lgs. n.181/2000.

¹³ Circolare Inps 111/2013.

dei requisiti reddituali ovvero di durata di precedenti rapporti nei termini sopra evidenziati.

5.2.2 Requisito della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea.

Riguardo al requisito della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, la norma¹⁴ fa riferimento alle regioni ammissibili ad aiuti regionali, come stabilito nella "Carta degli aiuti di stato a finalità regionale 2007/2013", scaricabile dal sito Internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica all'indirizzo: http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp.¹⁵

5.3. Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

La terza categoria di lavoratori si riferisce alle assunzioni di:

- donne di qualsiasi età;
- con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Si fa riferimento da una parte a settori, dall'altra parte a specifiche professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. Con d.m. 16 aprile 2013 è stato stabilito che all'individuazione di tali settori e professioni si provvede, per l'anno successivo, entro il 31 dicembre di ogni anno con decreto interministeriale. Sono stati definiti i decreti relativi agli anni 2013 e 2014 che si allegano (all. 1 e all. 2).

5.3.1 Requisito della assunzione in aree di cui all'articolo 2, n. 18), lettera e), del Regolamento (CE) 800/2008.¹⁶

Ai sensi dell'articolo 2, punto 18), lettera e), del Regolamento CE n. 800/2008 sono svantaggiati i "lavoratori occupati in professioni o settori

¹⁴ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 34/2013.

¹⁵ In particolare per il periodo 2007/2013, tale carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007 recepita nella legislazione nazionale con Decreto del Ministro dello sviluppo economico del 27 marzo 2008 pubblicato sul Supplemento ordinario n. 99 alla gazzetta ufficiale n. 93 del 19 aprile 2008. Si segnala che il predetto Decreto riporta un elenco delle aree ammesse agli aiuti di Stato a finalità regionale per il periodo 2007-2013, distinte per Regioni e per ogni Regione italiana l'indicazione dei relativi Comuni svantaggiati.

¹⁶ Decreti interministeriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 2 settembre 2013 che identificano per il 2013 e il 2014 settori e professioni – per il settore privato – caratterizzati da un tasso di disparità di genere che supera del 25% la disparità media.

caratterizzati da un tasso di disparità uomo donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.”

5.4 Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

Per la quarta categoria occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la donna, a prescindere dalla registrazione presso il centro per l'impiego, non abbia svolto:

- ✓ una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi;

ovvero

- ✓ una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 € o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 €.

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo. Requisiti oggettivi

Le condizioni oggettive di spettanza dell'incentivo possono essere così sintetizzate:

6.a Compatibilità con il mercato interno

La legislazione dell'Unione europea (Regolamento CE n. 800/2008) considera alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune. In pratica affinché, in base alla normativa europea, gli aiuti siano considerati legittimi, gli stessi non devono superare il 50% dei costi ammissibili, intesi come costi salariali durante un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione (periodo elevabile ad un massimo di 24 mesi in caso di lavoratori molto svantaggiati). L'incentivo in esame è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del Regolamento CE n. 800/2008, relativo alla disciplina degli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

6.b.Incremento netto dell'occupazione. Calcolo incremento occupazionale.

L'assunzione del lavoratore svantaggiato, al fine della concessione dei benefici, deve costituire un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata (intesa come datore di lavoro) rispetto alla media dei 12 mesi precedenti (punto 4, articolo 40 del Regolamento CE n. 800/2008).

La condizione inerente l'incremento occupazionale va verificata in concreto in relazione alle singole assunzioni agevolate.

In pratica l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino, anche in caso di somministrazione, un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato, rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Nel caso in cui non vi sia incremento l'incentivo è comunque applicabile qualora il mancato rispetto di tale condizione si realizzi per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro¹⁷ e non in relazione alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale tiene conto di tutte le varie tipologie di lavoratori a tempo indeterminato e determinato, compresi:

- i lavoratori somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia;
- i lavoratori a domicilio
- gli apprendisti;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori con contratto ripartito ai sensi del d.lgs 276/2003.

Non comprende la tipologia del lavoro accessorio.

Vale la regola generale che il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa in quanto si computa il lavoratore sostituito.

In sede di proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale. In tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei 12 mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Diversamente, nel caso in cui la proroga/trasformazione riguardi un rapporto di lavoro non agevolato (instaurato prima del 2013 o quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni), il lavoratore deve essere compreso nel computo della forza media occupata nei 12 mesi precedenti la predetta proroga/trasformazione.

Il numero dei dipendenti, ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale, è effettuato in Unità di lavoro annuo (Ula), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Il lavoratore astrattamente portatore dell'incentivo determina un incremento occupazionale in termini di Ula, come di seguito sinteticamente indicato:

¹⁷ in passato il Regolamento n. 2204/2002 faceva riferimento al singolo stabilimento.

- un lavoratore a tempo pieno e indeterminato, impiegato per tutto il periodo da considerare, vale 1 Ula;
- gli altri lavoratori valgono una frazione di ula, in proporzione alla durata del rapporto e alla percentuale di eventuale part time;
- i lavoratori assunti in sostituzione non si considerano, si considera il lavoratore sostituito;
- si deve confrontare il valore in Ula, riferito ai 12 mesi precedenti l'assunzione, con il valore in Ula del giorno dell'assunzione, riferito ai 12 mesi successivi all'assunzione; va prestata particolare attenzione, tra l'altro:
 - alla modalità di computo dei lavoratori a tempo determinato il cui rapporto è in corso alla data dell'assunzione;
 - alla modalità di computo dei lavoratori assunti durante i dodici mesi che precedono l'assunzione del lavoratore portatore dell'incentivo.¹⁸

6.c Imprese in difficoltà

Gli incentivi non possono essere concessi alle imprese in difficoltà.¹⁹ Inoltre, gli incentivi sono subordinati alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non hanno rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (articolo 1, punto 6, del Regolamento CE n. 800/2008 e articolo n. 46 della legge 234/2012).

Le imprese interessate a ottenere gli incentivi sono tenute a inviare all'indirizzo pec della sede competente una dichiarazione, ai sensi del d.p.r. 445/2000, che attesti che non sussistono le condizioni suindicate.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione le predette condizioni vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.

6.d Regolarità contributiva e rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

Per la fruizione dell'incentivo sono necessarie le seguenti condizioni:

- la regolarità nell'adempimento degli obblighi contributivi,
- il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro,
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, anche in caso di utilizzazione di un lavoratore in somministrazione;
- la non sussistenza di provvedimenti indicati nell'Allegato A al d.m. 24 ottobre 2007 ovvero deve essere decorso il periodo indicato dalla norma in materia.²⁰

¹⁸ Si rammenta che esempi e dettagli tecnici anche con riferimento alla somministrazione sono contenuti nella Circolare Inps 111/2013.

¹⁹ ai sensi dell'articolo 1, punto 7, del Regolamento CE n. 800/2008 (ad esempio è considerata in difficoltà una società qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una procedura concorsuale per insolvenza).

²⁰ Art. 1, commi 1175 e 1176, Legge Finanziaria 2007 n. 296/2006.

In merito alla somministrazione, si precisa che la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione mentre quella di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione sia l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

7. Rispetto dei principi generali stabiliti dalla legge Fornero per l'applicazione dei benefici contributivi

La riforma del lavoro²¹ detta una disciplina dei principi generali²² per usufruire degli incentivi rinvenibili nei seguenti punti:

- assunzioni costituenti un obbligo preesistente;
- assunzioni in violazione del diritto di precedenza;
- assunzioni presso datori di lavoro che hanno in atto sospensioni lavorative per crisi o riorganizzazione;
- assunzioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti presso altre aziende con assetto proprietario sostanzialmente coincidente o controllate o collegate.

Tali principi generali vigono anche in caso di somministrazione di lavoro.

7.1 Assunzione di lavoratori in attuazione di un preesistente obbligo

Gli incentivi non spettano nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere. Pertanto, tali benefici non possono essere concessi nel caso di assunzione di lavoratori nei confronti dei quali sussiste un obbligo di assunzione preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In merito alla proroga/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato originariamente agevolato, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Diversamente ove un datore di lavoro:

- assuma una prima volta un lavoratore con un contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi,
- dopo una interruzione proceda a una nuova assunzione agevolata a tempo determinato,
- e poi trasformi il rapporto in un contratto a tempo indeterminato, non spetta il residuo incentivo connesso alla trasformazione (18 mesi complessivi) se il lavoratore abbia maturato, con la trasformazione, un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

La normativa vigente²³ prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in capo al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività

²¹ Art. 4, commi 12-15, l. 92/2012.

²² Art. 4, comma 12, lettere a, b, c, d, l. 92/2012.

²³ Art. 5, comma 4 quater del d.lgs 368/2001.

lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato dal lavoratore, dietro espressa richiesta dello stesso, nei confronti del datore di lavoro che entro i successivi 12 mesi proceda ad assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Sussiste un diritto di precedenza²⁴ anche in capo al lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali. In tal caso il lavoratore ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (non mansioni).

La maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato²⁵, o a tempo indeterminato²⁶, impedisce anche l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati in quanto instaurati:

✓ prima del 1° gennaio 2013,

ovvero

✓ quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

Con intenti antielusivi, la Riforma stabilisce che *gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione*.²⁷

L'esclusione degli incentivi in attuazione di un obbligo preesistente²⁸ non si applica agli incentivi previsti per le assunzioni dei disabili,²⁹ in quanto la disciplina in materia di incentivi alle assunzioni dei disabili configura una normativa speciale che prevale sul principio generale sancito dalla Riforma del lavoro.³⁰

Fatti salvi i casi in cui sia intervenuta espressa rinuncia del lavoratore avente diritto all'assunzione,³¹ la violazione del diritto di precedenza comporta l'esclusione degli incentivi, con conseguente obbligo di versare i premi assicurativi in misura intera.

7.2 Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza

Non spettano gli incentivi contributivi nemmeno nel caso in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo a un determinato lavoratore ma il datore di lavoro ne assume al suo posto un altro³². Allo stesso modo non spettano gli incentivi in capo all'agenzia di somministrazione quando l'utilizzazione non sia preceduta dall'offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

²⁴ Articolo 5, comma 4 quinquies del d.lgs. 368/2001.

²⁵ Articolo 5, comma 4 quinquies del d.lgs. 368/2001.

²⁶ Articolo 5, comma 4 quater, del d.lgs. 368/2001.

²⁷ Art. 4, comma 12, lettera a), l. 92/2012.

²⁸ Art. 4, comma 12, lettera a), l. 92/2012.

²⁹ Art. 13, l. 68/1999.

³⁰ Art. 4, comma 12, lettera a), l. 92/2012.

³¹ Art. 4, comma 12, lettera b), l. 92/2012.

³² Articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

7.3 Sospensioni dal lavoro

Gli incentivi non spettano nemmeno qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbia in essere sospensioni dal lavoro a causa di crisi o riorganizzazione aziendale:

- ✓ fatti salvi i casi in cui l'assunzione (ovvero la somministrazione o la trasformazione) permetta l'acquisizione di professionalità e competenze "sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi";
- ✓ sia effettuata in un'unità operativa diversa da quella ove è in atto la sospensione.

Tale condizione³³ va valutata in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

7.4 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

La norma introdotta dalla Riforma del lavoro³⁴ traduce sul piano normativo la prassi applicativa formatasi in relazione ai benefici per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità³⁵ che ha portato a verificare le posizioni proprietarie e societarie.

La Riforma stabilisce specificamente che gli incentivi all'assunzione non spettano nell'ipotesi di coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.

*Ciò 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.*³⁶

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;*
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;*
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.*³⁷

L'incentivo è escluso anche nel caso in cui la vicenda si riferisca al datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e all'utilizzatore cui il lavoratore venga somministrato.

³³ Articolo 4, comma 12, lett. c), legge 92/2012.

³⁴ Art. 4, comma 12, lettera d), l. 92/2012.

³⁵ Art. 2, d.l. 299/1994 (convertito, con modificazioni, in l. 451/1994).

³⁶ Art. 4, comma 12, lettera d), l. 92/2012.

³⁷ Art. 2359 C.c.

Con riferimento all'assunzione effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro che abbia già goduto dell'incentivo in parola (per rapporti di lavoro subordinato o somministrato) spetta solo l'incentivo residuo. La stessa limitazione vale nei casi in cui intercorra un rapporto di collegamento o controllo tra il datore di lavoro che assume e il precedente datore di lavoro ovvero il precedente utilizzatore. Nei casi in cui il lavoratore - assunto in passato con un contratto a termine agevolato - abbia in seguito maturato da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi, può essere riassunto con gli incentivi senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati.

8. Esclusione dei datori di lavoro domestico

Il richiamo al rispetto del Regolamento CE n. 800/2008 comporta la limitazione dell'applicazione dell'incentivo ai soli datori di lavoro che esercitano attività economica, nell'ambito di un determinato mercato, indipendentemente dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale. Pertanto non possono beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro domestico.

9. Incentivo in caso di assunzione per somministrazione

Gli incentivi della Riforma del lavoro si applicano anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione. In tal caso l'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione,³⁸ sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato. In caso di assunzione a tempo indeterminato il beneficio è pari a 18 mesi, diminuito dei periodi eventualmente svolti in periodi di somministrazione a tempo determinato "agevolati".

L'incentivo spetta anche per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione, in relazione ai premi dovuti sull'indennità di disponibilità.

In caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato, l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato sia per i periodi di somministrazione a tempo determinato. L'agevolazione (massimo 18 mesi complessivi) permane anche nell'eventualità che, tra un contratto di somministrazione e quello successivo, il lavoratore abbia perso lo status di disoccupato e sia poi tornato a esserlo, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a 12 mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo è di 12 mesi ed è riferito al singolo utilizzatore (non all'agenzia).

L'Agenzia di somministrazione può superare il limite di 12 mesi complessivi per l'assunzione a termine dello stesso lavoratore. In tal caso i periodi di somministrazione rimangono agevolati a condizione che al momento di ogni assunzione:

- il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi
- e

³⁸ Art. 4, commi 8-10, l. 92/2012.

- la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Le indicazioni relative allo stato di disoccupazione superiore a 12 mesi, in caso di lavoratrice *svantaggiata* di qualsiasi età, devono considerarsi riferite al requisito dell'assenza di *impiego regolarmente retribuito* da almeno 6/24 mesi. In caso di proroga del rapporto a termine intercorrente tra l'agenzia e il lavoratore, l'agenzia può continuare a godere dell'incentivo nel caso in cui la somministrazione sia prorogata:

- a favore dello stesso utilizzatore, in quanto ai fini della prosecuzione dell'incentivo rileva lo stato di disoccupazione posseduto al momento dell'originaria assunzione da parte dell'agenzia;
- a favore di un diverso utilizzatore, solo nel caso in cui il lavoratore, al momento della proroga, possieda ancora il requisito dell'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi come se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato l'incentivo spetta (massimo 18 mesi complessivi per utilizzatore) se la proroga è effettuata entro la scadenza dell'incentivo del rapporto a termine.

9.1 Somministrazione agevolata e successiva assunzione

Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzatore effettui una somministrazione agevolata con un lavoratore e successivamente assuma lo stesso lavoratore alle proprie dirette dipendenze, l'incentivo spetta per il periodo residuo non goduto, solo se al momento dell'assunzione il lavoratore possieda ancora lo status di disoccupato da oltre 12 mesi.

Tuttavia, se l'assunzione diretta da parte dell'utilizzatore avviene senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione a tempo determinato (somministrazione indiretta), ed entro la scadenza dell'incentivo, il beneficio residuo spetta al datore di lavoro a prescindere dall'anzianità di disoccupazione posseduta dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta, in quanto vale lo status di disoccupato, valutato al momento dell'inizio della somministrazione.

9.2 Utilizzazione con successiva somministrazione e assunzione diretta

Nei casi in cui il datore di lavoro pone in essere con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato agevolato o non agevolato e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta – ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge, a condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno dodici mesi nel momento dell'assunzione.

10. Invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie

*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.*³⁹

Si richiamano, sul punto, i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie ossia:⁴⁰

- a. l'assunzione deve essere comunicata entro il giorno precedente 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 da cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

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

11. Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati

In particolari situazioni, l'incentivo può spettare anche in caso di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti non agevolati, in corso di svolgimento tra il 2012 e il 2013 (instaurati prima del 1° gennaio 2013).

Partendo dal presupposto generale che i benefici contributivi non sono mai riconosciuti in presenza di un diritto di precedenza del lavoratore all'assunzione a tempo determinato⁴¹, si precisa che l'incentivo in parola spetta per un massimo di 12 mesi:

- per le proroghe (nel corso del 2013) di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013, a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

L'incentivo, fino al limite massimo di 18 mesi spetta:

- per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013, a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

In merito al requisito dell'età (almeno cinquant'anni) deve sussistere alla data della proroga o della trasformazione. Pertanto, l'incentivo spetta anche se al momento dell'originaria assunzione il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

³⁹ Art. 4, comma 15, l. 92/2012.

⁴⁰ Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30 ottobre 2007.

⁴¹ Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, comma 4-quinquies, d.lgs 368/2001, e dell'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012.

Quanto precede vale anche in caso di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti originariamente non agevolati, instaurati dopo il 2012.

12. Coordinamento con altri incentivi

Nel caso in cui ricorrano i presupposti sia per l'applicazione dell'incentivo connesso all'assunzione di lavoratori svantaggiati sia per l'applicazione dell'incentivo per l'assunzione (con contratto a tempo indeterminato) di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi,⁴² si applica quest'ultimo (premi applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi). In caso di assunzione di lavoratori svantaggiati con contratto a termine è possibile godere:

- inizialmente dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012 per un rapporto a tempo determinato (massimo 12 mesi complessivi),
- successivamente dell'incentivo della legge 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato (36 mesi dalla decorrenza della trasformazione),
- esclusivamente dell'incentivo previsto dalla Riforma del lavoro se, al momento della trasformazione, il lavoratore possiede ancora il requisito dell'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi come se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

Diversamente, tale ultimo incentivo non spetta nel caso in cui nel frattempo il lavoratore abbia maturato il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

13. Modalità di fruizione dell'incentivo

I datori di lavoro, aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi, devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge, inclusi quelli riguardanti la regolarità contributiva che deve sussistere al momento della fruizione del beneficio.

Come per le altre riduzioni, i benefici sono applicati in virtù dei dati indicati nella dichiarazione delle retribuzioni, fermo restando i controlli successivi che l'Istituto intenda disporre.

In vista della scadenza dell'autoliquidazione,⁴³ per applicare la riduzione prevista dalla legge di stabilità 2014⁴⁴ sono stati aggiornati i codici identificativi

⁴² Articolo 8, comma 9 della legge 407/1990.

⁴³ Differita al 16 maggio 2014 (Art. 2, comma 4, del decreto legge 28 gennaio 2014, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2014, n. 50).

⁴⁴ Articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

delle riduzioni per le retribuzioni parzialmente e totalmente esenti dal versamento dei premi assicurativi - come da tabella riepilogativa⁴⁵.

Le riduzioni previste dalla legge 92/2012, identificate dai codici da H a Y, sono state suddivise in relazione:

- alla durata del contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato),
- alla tipologia (assunzione, trasformazione, proroga)
- alle categorie di lavoratrici e lavoratori (*over 50* disoccupati da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, ecc.).

Per quanto riguarda le società di somministrazione di lavoro, fino a nuove indicazioni, la fruizione del beneficio avviene indicando nell'apposito applicativo <http://interinale.inail.it/li/> il 50% delle retribuzioni nel contratto di somministrazione del lavoratore per il quale spetta la riduzione.

Il Direttore generale
F.to Giuseppe Lucibello

Allegati: 3

⁴⁵ Allegato 3.