



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

L'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro

A PRINCIPI GENERALI PER LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

B. I TIROCINI NON CURRICULARI

Normativa nazionale e regolamentazione regionale

C. INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

D. INCENTIVO STRUTTURALE PREVISTO DA LEGGE DI BILANCIO 2018

E. ESONERO PREVISTO DA DECRETO DIGNITÀ

F. BONUS GIOVANI ECCELLENZE

G. INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

H. INCENTIVO PREVISTO DA DECRETO CRESCITA

I. ULTIME NOVITA'



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

PRINCIPI GENERALI PER LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Legge 92/2012 articolo 4 commi 12 e seguenti:

La legge Fornero, la 92/2012, introdusse i primi **principi per fruire delle le agevolazioni contributive che non spettano se:**

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- vi sono in atto sospensioni o crisi di impresa;
- sono presenti assetti societari coincidenti;

L'inoltro tardivo della comunicazione blocca l'agevolazione per tutto il periodo del ritardato invio.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Art. 30 D. Lgs. 150/2015 – Politiche Attive

Con il D. Lgs. 150/2015 di semplificazione (!) vengono riordinati anche le regole generali per gli incentivi.

Viene attribuito all'ANPAL, art. 30, il compito di istituire un repertorio nazionale degli incentivi, per assicurare trasparenza. Viene individuato il criterio di catalogazione:

Lavoratori interessati;

Datori di lavoro interessati;

Modalità di corresponsione dell'incentivo;

Importo e durata dell'incentivo;

Ambito territoriale interessato;

Conformità alla normativa in materia di aiuti di Stato.

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

•**1.** Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

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

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

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



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Quanto al diritto di precedenza abbiamo l'intervento del Ministero del Lavoro con l'**interpello n. 7/2016** per ribadire un principio poco chiaro sul diritto di precedenza.

Oggetto di interpello è l'art. 9 D. Lgs. 124/2004 al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 24, D. Lgs. n. 81/2015 concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato nonché dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Interpello 7/2016 ribadisce che è la norma dire che **“il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell’atto scritto ...e che il diritto di precedenza “può essere esercitato a condizione che il lavoratore *manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 (...).”***

Secondo il Ministero, ferma restando la corretta informazione che deve essere data sulla esistenza del diritto di precedenza, che deve essere contenuta nel contratto di lavoro, il diritto di precedenza **deve essere esercitato.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Infatti l'esercizio del diritto di precedenza si concretizza se il lavoratore esprime per iscritto la sua volontà espressa, entro i termini di legge.

Conseguentemente, **in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.**

Ciò sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Interpello 7/2016 – in conclusione:

La manifestazione per iscritto di avvalersi del diritto di precedenza da parte del lavoratore viene confermata anche nell'art. 31 delle politiche attive. 150/2015.

Se non c'è e/o fino a che non viene espressa per le assunzioni effettuate nel frattempo, le agevolazioni spettano.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

c) **gli incentivi non spettano se** il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti **in capo all'utilizzatore** e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

Art. 31 D. Lgs. 150/2015 - ULA

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, *paragrafo 2*, del *Regolamento (UE) n. 1408/2013* della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento, i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, *comma 1, lettere a) e b)*, del *decreto legislativo n. 276 del 2003*, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

3. 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Semplificando le norme **gli incentivi non spettano se:**

- l'assunzione costituisce un **obbligo giuridico** di assumere preesistente individuato per legge o sulla base di obblighi derivanti dal contratto collettivo;
- l'assunzione **viola il diritto di precedenza** previsto alla riassunzione di un altro lavoratore;
- il datore di lavoro **ha in atto sospensioni** dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale, ad eccezione se le nuove assunzioni sono indirizzate a professionalità diverse da quelle in possesso dei lavoratori sospesi;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Non spettano se:

- si riferisce a lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi precedenti**, da un datore di lavoro che presenta al momento del licenziamento, assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario.

Ai fini della determinazione del diritto alle agevolazioni ed alla durata degli incentivi viene previsto che occorre **cumulare tutti i periodi** in cui il lavoratore ha prestato attività lavorativa per il datore compresi i periodi di somministrazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Ma non basta perché **occorre anche:**

- Rispettare le norme in materia di sicurezza del lavoro;
- Essere in regola con il DURC;
- Avere reso l'autocertificazione alla DTL;
- UniEmens presentata nei termini;

Non devono sussistere provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla violazione delle norme in materia di sicurezza e tutela del lavoro che sospendono anche in questo caso gli eventuali benefici.

Inoltre va rispettato il contratto collettivo di lavoro



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Il rispetto dei CCNL ai fini della fruizione di “*benefici normativi e contributivi*”, significa che **rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare INL 9/2019

Oggetto: circolare n. 9 del 10 settembre 2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni.

La circolare **si limita a chiarire la portata dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006** che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi da parte del datore di lavoro, richiede *“il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Ne consegue che non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e **non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti** e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente **inefficaci sul piano giuridico**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Ci si riferisce, ad esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:

- disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
- sottoscrivere i c.d. “contratti di prossimità” di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011);
- costituire enti bilaterali – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Si coglie altresì l'occasione per ricordare che **nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (v. ad es. ML interpello n. 56/2008, interpello n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale l'assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, conseguentemente, il godimento dei benefici "*normativi e contributivi*" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Il “*rispetto*” dei contratti collettivi di cui alla disposizione in oggetto attiene non soltanto alla parte economica ma anche alla **parte c.d. normativa del contratto**, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (v. ad es. Cass. sent. n. 530 del 15 gennaio 2003) e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del periodo di prova, l’orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso ecc.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare 9/2019

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, si fa peraltro riserva di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici *“normativi e contributivi”*.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Si evidenzia ancora una differenza fra sgravio contributivo dove occorre sempre il DURC dall'aliquota contributiva agevolato dove il DURC non occorre (come per es. nel contratto di apprendistato).

Ma se vogliamo essere esaustivi ancora non basterebbe per poter usufruire delle agevolazioni contributive.

Vediamo la tabella riepilogativa che segue.



VIOLAZIONE	Descrizione violazione	periodo sospensione agevolazioni contributive
art.589, comma 2, c.p.	Omicidio colposo conseguente a violazione norme per prevenire infortuni sul lavoro	24 mesi
art.437 c.p.	Rimozione o omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro	24 mesi
art.590, comma 3, c.p.	Lesioni personali colpose conseguenti a violazioni norme infortuni sul lavoro	18 mesi
art.22, c.3, lett. a), D.Lgs.n.494/1996	Direttiva cantieri	12 mesi
art.89, cc.1 e 2, lettera a), D.lgs.n.626/1994	Violazioni obblighi posti a tutela dell'integrità dei lavoratori, tra cui: valutazione rischi, designazione responsabile sicurezza, protezione da agenti fisici e cancerogeni, obbligo formazione	12 mesi
art.77, c.1, lettere a) e b), d.P.R.n.164/1956	Violazione obblighi per la prevenzione infortuni nelle costruzioni	12 mesi
art.58, c.11, lettere a) e b), d.P.R.n.303/1956	Violazione norme per l'igiene del lavoro	12 mesi
art.389, c.1, lettere a) e b), d.P.R.n.547/1955	Violazione obblighi per la prevenzione infortuni sul lavoro	12 mesi
art.22, c.12, D.lgs.n.286/1998	Occupazione lavoratori extra-comunitari senza permesso di soggiorno o con permesso scaduto senza richiesta di rinnovo	8 mesi
art.3, commi 3-5, D.L.n.12/2002, conv. in legge n.73/2002 (modificato dall'art. 36-bis D.L.n.223/2006, conv. in legge n.248/2006)	Lavoro nero-ordinanza ingiunzione definitiva da parte della DTL	6 mesi
artt.7 e 9 D.lgs.n.66/2003	Mancato rispetto del diritto al riposo giornaliero di 11 ore ogni 24 ore, del riposo settimanale, se la violazione riguarda almeno il 20% della forza lavoro impiegata <small>Ultimo aggiornamento 10/07/2019</small>	3 mesi 28



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

De minimis

Nel caso in cui l'agevolazione rientra negli aiuti di stato:

Il limite «de minimis», per gli anni dal 2014 al 2020 non è cambiato ed è pari a € 200.000 per la generalità delle imprese, € 100.000 nel settore del trasporto su strada e € 15.000 in quello agricolo.

Il tetto si riferisce al totale delle agevolazioni nell'arco di un triennio: tre esercizi finanziari, quello attuale e i due precedenti.

Ad ogni aiuto ricevuto è necessario rilasciare una dichiarazione di non superamento del tetto.

L'aiuto deve essere considerato nel momento in cui sorge il diritto a riceverlo, indipendentemente dalla data di effettivo godimento.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

C'è però nell'ultimo regolamento una importante novità:

La Commissione Europea ha infatti introdotto e specificato il concetto di "**impresa unica**": nel calcolo del plafond *de minimis* deve essere presa in considerazione sia l'azienda che ha richiesto l'agevolazione che l'insieme delle imprese collegate a questa.

La nuova norma richiama da vicino il principio e il metodo utilizzato per il calcolo della dimensione di piccola e media impresa

Nello specifico si intende per impresa unica l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni di collegamento seguenti, da verificare sia a monte che a valle dell'impresa richiedente l'incentivo:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Resta confermato l'importo complessivo degli *aiuti de minimis* concedibili dalle pubbliche amministrazioni in capo alla singola impresa, se indipendente, o al gruppo di imprese collegate tra loro: 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per le imprese con esercizio finanziario corrispondente all'anno solare gli anni da prendere in considerazione per la verifica delle agevolazioni in *de minimis* sono quindi: 2015, 2016, e 2017.

Il concetto di "impresa unica" riguarda solo la **dimensione nazionale** del gruppo.

Infine grazie al nuovo regolamento anche le imprese in crisi potranno accedere agli aiuti erogati in regime *de minimis*, fattispecie vietata in passato.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

I TIROCINI NON CURRICULARI



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Indice

1. Nozione
2. Disposizioni generali
3. Compenso
4. Tipologie
5. Le linee guida
6. Destinatari – soggetti promotori ed ospitanti
7. Limiti numerici
8. Durata
9. Risoluzione
10. Obblighi delle Parti
11. Tutor
12. Profili ispettivi
13. La disciplina regionale



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

1. Nozione

La raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014 definisce, a livello europeo, il tirocinio come “*un **periodo di pratica lavorativa di durata limitata**, retribuita o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare*”.

Sono le leggi regionali a definire l'**indennità di partecipazione** spettante al tirocinante.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

1. Nozione

Interessano soggetti che hanno compiuto obbligo scolastico e che risultano disoccupati.

Il rapporto che si instaura non è un contratto di lavoro ma costituisce un inserimento temporaneo nel mondo del lavoro al fine esclusivo di un apprendimento professionale.

2. Disposizioni generali

Non è prevista imposizione contributiva, ma solo assicurativa nei confronti dell'INAIL.

E' necessaria la preventiva comunicazione telematica di avvio del tirocinio, ma i tirocinanti non devono essere inseriti nel LUL.

Infatti, l'art. 39 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 non prevede espressamente l'obbligo di registrazione sul Libro unico del lavoro (LUL) né dei rapporti conclusi con i tirocinanti, né delle eventuali somme agli stessi corrisposti. Né si può ricavare dalla normativa in materia di consegna del prospetto paga, di cui alla legge 4 gennaio 1953, n.4, alcun onere, considerato che la disposizione citata prevede l'obbligo di consegna solamente nei confronti dei lavoratori subordinati.

2. Disposizioni generali

L'unico onere previsto, quindi, concerne la normativa di carattere fiscale, ove si dispone che oltre alla Certificazione Unica (CU) al soggetto percipiente redditi di lavoro dipendente e assimilati (come nel caso delle indennità o borse di studio riconosciute al tirocinante) deve essere rilasciata un documento/ricevuta che attesti le somme corrisposte, su cui il datore di lavoro ospitante dovrà effettuare le ritenute fiscali, in qualità di sostituto d'imposta.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

2. Disposizioni generali

Non è possibile l'attivazione se nei due anni precedenti tra il soggetto ospitante e il tirocinante sia intercorso un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico.

2. Disposizioni generali

Inoltre per limitare gli abusi e riqualificare l'istituto, sono stati posti alcuni **divieti** nell'attivazione del tirocinio:

- attivare tirocini per lo svolgimento di attività lavorative ritenute a bassa specializzazione che non necessitano di una azione formativa;
- assumere tirocinanti per sostituire lavoratori assenti a causa di malattia, congedi parentali, ferie ed altro, così pure per sopperire a temporanee esigenze di organico in determinati periodi di particolare intensità di lavoro;
- realizzare per il soggetto ospitante più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, il quale non può essere utilizzato per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;

3. Compenso

Il compenso che percepiscono viene definito **indennità di partecipazione** e deve essere qualificato come **reddito assimilato a quello di lavoro dipendente**.

Infatti, su richiesta del tirocinante, dovranno essere **attribuite le detrazioni** da lavoro dipendente e/o per i familiari.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

3. Compenso

Anche per i tirocinanti è dovuta la CU e i medesimi dovranno seguire le ordinarie disposizioni inerenti all'eventuale onere di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Infatti il reddito derivante da stage e borse di studio è un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Categoria nella quale rientrano «le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante», come stabilito dall'art. 50 del Testo unico delle imposte sui redditi.

4. Tipologie

Vi sono di due tipologie di tirocinio:

Curricolari, cioè inseriti nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici o di formazione come strumenti di alternanza scuola lavoro;

Extra-curricolari, rivolti a persone in cerca di occupazione e finalizzati a favorire il contatto con il mondo del lavoro. Questi puntano a favorire l'arricchimento del bagaglio di conoscenze del tirocinante ed alla acquisizione di competenze professionali ed al reinserimento lavorativo. Per tale tipologia è **previsto un compenso individuato dalle leggi regionali.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

4. Tipologie

Fra i tirocini **non curriculari** vi rientrano quelli formativi e di reinserimento o inserimento al lavoro, mirati ad inserire / reinserire nel mondo del lavoro soggetti privi di occupazione (inoccupati e disoccupati) o con particolari svantaggi (disabili o richiedenti asilo).

Vi rientrano anche i soggetti a favore dei quali può essere attivato un tirocinio anche se sono già occupati, ma comunque in cerca di nuova occupazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

5. Le linee guida

La [Legge 92/2012](#) ha demandato alle Regioni ed alle Province Autonome la definizione di linee guida finalizzate a stabilire degli standard minimi uniformi per l'intero territorio nazionale e ad evitare un uso distorto e illegittimo dei tirocini.



5. Le linee guida

Le [Linee-guida in materia di tirocini del 2017](#) sono state adottate dalla Conferenza Unificata Stato, Regioni e Province Autonome in data 25 maggio e hanno sostituito le precedenti [del 2013](#). L'obiettivo di quest'ultimo intervento è colmare le prime criticità emerse, vigilando sulla qualità e la genuinità dei tirocini, per non snaturare questo strumento di apprendimento. Le Regioni e le Province autonome avevano sei mesi per adeguare la propria normativa di riferimento.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

5. Le linee guida

Le Linee-guida fornisco una serie di **standard minimi** ma la competenza per l'attuazione e la gestione dei tirocini resta in capo alle Regioni e alle Province Autonome.

Anche alcuni aspetti del quadro sanzionatorio sono demandati a queste ultime.

Nel dettaglio, le nuove Linee-guida prevedono la sottoscrizione di appositi protocolli tra le sedi territoriali dell'INL e le Regioni e le Province Autonome per promuovere il corretto utilizzo dei tirocini.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

5. Le linee guida

È confermato rispetto alla versione del 2013 il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta: l'indennità minima stabilita per le attività svolte dal tirocinante dovrà essere non inferiore a 300 euro lordi mensili che le Regioni possono elevare nella messa a punto delle norme regionali.

La mancata corresponsione della suddetta indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 6.000.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

6. Destinatari – soggetti promotori e ospitanti

Destinatari

- Soggetti disoccupati;
- lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito;
- lavoratori a rischio di disoccupazione;
- soggetti in cerca di nuova occupazione;
- soggetti disabili e svantaggiati.

Non vi è limite di età.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Soggetti promotori:

- Servizi per l'impiego ed agenzie regionali per il lavoro;
- Università;
- Istituzioni scolastiche;
- Fondazioni di istruzione Tecnica Superiore;
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali (iscritte all'Albo regionale);
- Soggetti autorizzati all'intermediazione da ANPAL;
- ANPAL;
- Fondazione Lavoro (che è agenzia autorizzata dal ML).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

I soggetti ospitanti sono persone fisiche o giuridiche di natura pubblica o privata in possesso dei seguenti requisiti:

- in regola con la normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- rispettano la normativa sui disabili legge 68/99;
- non hanno in atto procedure di CIGS e non hanno effettuato licenziamenti per GMO, collettivi, per superamento del comporta, per il mancato superamento della prova, nella medesima unità operativa nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio o non hanno provveduto a non confermare apprendisti al termine del periodo formativo, se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti;
- non hanno procedure concorsuali in corso.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

7. Limiti numerici

Fino a 5 dipendenti in forza – 1 tirocinante

Fra 6 e 20 dipendenti – 2 tirocinanti contemporaneamente

Più di 20 dipendenti – il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.

7. Limiti numerici

Attenzione:

Il Tirocinio di orientamento e formazione oppure di inserimento o reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale, **a seconda delle regioni**, è esentato dai limiti numerici appena descritti.

Vale a dire, la presenza di uno di questi tirocini, di inclusione sociale, non va ad occupare uno dei posti di cui ai limiti numerici per i tirocini che possono essere presenti contemporaneamente in azienda.

7. Limiti numerici

Attenzione: ci sono delle premialità che consentono di elevare il limite dei tirocini contemporaneamente presenti.

Per i soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti è possibile sfiorare il limite del 10% in proporzione al numero delle stabilizzazioni.

1 tirocinante in più se sono stati assunti almeno il 20% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;

2 tirocini in più se sono stati assunti almeno il 50% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;

3 tirocini in più se sono stati assunti almeno il 75% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;

4 tirocini in più se sono stati assunti almeno il 100% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti;

8. Durata

La **durata massima**

- del tirocinio curriculare è di 6 mesi;
- del tirocinio extra curriculare è di 6 mesi rinnovabile di altri 6 per i disoccupati;
- per i neo-diplomati è di 6 mesi;
- per le persone svantaggiate è di 12 mesi;
- per i disabili è di 24 mesi.

La **durata minima** è di due mesi.

8. Durata

Nei limiti di durata indicati, **i periodi di tirocinio possono essere sospesi** in caso di maternità, infortunio o malattia di durata pari o superiore ai trenta giorni.

La sospensione può avvenire durante il periodo di chiusura aziendale di almeno quindici giorni.

In entrambi i casi la sospensione non concorre al computo della durata massima.

9. Risoluzione

È possibile **interrompere** il tirocinio.

Lo stagista deve darne motivata comunicazione ai tutor rispettivamente del soggetto ospitante e di quello promotore.

L'interruzione da parte del soggetto promotore o da parte del soggetto ospitante può essere effettuata in caso di gravi inadempienza di una delle parti o dell'impossibilità a raggiungere gli obiettivi formativi.

10. Obblighi delle parti

Obblighi del promotore

- Supporto al soggetto ospitante ed al tirocinante;
- Fornire informativa sulla natura contrattuale del tirocinio;
- Individuare un tutor;
- Predisporre il piano formativo individuale;
- Monitoraggio del tirocinio ed informare le parti se non vengono rispettati gli obblighi inseriti nella Convenzione;
- Rapporto annuale sull'andamento dei tirocini;
- Garanzia circa assicurazione INAIL e civile verso terzi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Obblighi del soggetto ospitante:

- Stipula convenzione con il soggetto ospitante e tirocinante;
- trasmette al promotore le comunicazioni di attivazione e cessazione inviate preventivamente al centro per l'impiego;
- Designa il tutor;
- Forma su mezzi di protezione e sicurezza;
- Mette a disposizione mezzi ed attrezzature per lo svolgimento del tirocinio;
- assicura la realizzazione del percorso di tirocinio;
- Collabora alla stesura del piano e della formazione;
- Corrisponde al tirocinante l'indennità di partecipazione;
- Assicura il tirocinante all'INAIL.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Obblighi del tirocinante

- Rispetto delle previsioni del piano formativo;
- svolgimento delle attività coordinate con il tutor.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

11. Tutor

Il soggetto promotore del tirocinio nomina un referente o tutor per la stesura del progetto formativo e il monitoraggio delle attività;

anche il soggetto ospitante nomina un tutor per favorire l'inserimento del tirocinante e predisporre la documentazione relativa all'apprendimento.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

11. Tutor

Il tutor nominato dal soggetto ospitante deve possedere adeguate competenze per garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati nel PFI.

Può seguire al massimo tre stagisti contemporaneamente e deve essere comunicata la sua sostituzione in caso di assenza prolungata.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

11. Tutor

I **due tutor collaborano** per definire le condizioni organizzative e didattiche, monitorare lo stato di avanzamento del percorso formativo, garantire l'attestazione dell'attività svolta.

12. Profili ispettivi

Circolare INL del 18 aprile 2018, n. 8

A tale proposito è intervenuto [l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 8 del 18 aprile 2018](#) con cui fornisce agli ispettori del lavoro le indicazioni operative di cui devono tenere conto.

La circolare fornisce indicazioni al personale ispettivo finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti di tirocinio.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Oggetto delle nuove linee guida sono, unicamente, i tirocini cosiddetti extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), mentre sono esclusi i tirocini curriculari, i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche nonché i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Premesso che in materia di tirocinio la competenza legislativa appartiene alle Regioni, **le indicazioni della circolare 8 hanno una valenza orientativa dell'attività di vigilanza e sono finalizzate ad assicurare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.**

L'attività di vigilanza in materia è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi.

È pertanto necessario che la verifica ispettiva **valuti complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio** in modo tale da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale all'apprendimento e non piuttosto all'esercizio di una mera prestazione lavorativa.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Sotto tale profilo, quindi, può risultare **dirimente anche la verifica dell'osservanza della normativa regionale.**

In termini generali il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come previsto dall'articolo 1 del D. Lgs. n. 81/2015.

La circolare in esame procede con una serie di esemplificazioni sulle possibili ipotesi di violazione:

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale di cui alle linee guida punto 1, lettere da a) ad e) cioè tirocini attivati per coloro che non siano:
 - soggetti in stato di disoccupazione;
 - beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione;
 - soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati.

Seguono esempi in negativo:

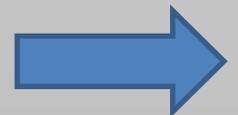
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
- totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di PFI;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;



- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;



- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un precedente rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;



- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
- difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

Sanzioni in tutte le ipotesi: la conversione del rapporto

Anche l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, **si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.**

Particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi ad esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali.

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta peculiari conseguenze sanzionatorie.

In tali casi, infatti, la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto *ex lege*, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxi-sanzione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Comunque, nel caso in cui il superamento della durata del tirocinio prevista nel PFI risulti inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità del rapporto formativo, la fattispecie andrà ricondotta ad una semplice proroga eventualmente sanzionabile solo come una ritardata comunicazione (da 100 e 500 euro).

Le linee guida del 2017 prevedono l'**intimazione alla cessazione del tirocinio, pena l'interdizione** per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi 12/18 mesi, per le seguenti **violazioni definite non sanabili relative**:

- ai soggetti titolati alla promozione;
- alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;
- alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- alla durata massima del tirocinio;
- al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;
- al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Diversamente, sono soggette a semplice invito alla regolarizzazione e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione ed interdizione, le seguenti ipotesi sanabili:

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;
- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

È inoltre possibile che il personale ispettivo riscontri l'attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto che risulti interdetto dalla Regione o la prosecuzione del rapporto di tirocinio per il quale abbia ricevuto intimazione alla cessazione;
in tali casi si procederà alla **riqualificazione del rapporto** in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si ricorda, da ultimo, che rimangono in essere alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio:

Innanzitutto, il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego.

L'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocinio consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione (tirocini curriculari).

Pertanto, come già chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 440 del 4 gennaio 2007 e successivamente con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, **non sono oggetto di comunicazione i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti**, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Inoltre, l'art. 1 comma 35 L. n. 92/2012 prevede che la **mancata corresponsione dell'indennità** di cui alla lettera d) del comma 34, indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una **sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Tutti i soggetti ospitati presso le Aziende per lo svolgimento di uno stage o un tirocinio, sono **equiparati, a tutti gli effetti, ai lavoratori ai fini dell'applicazione della normativa prevista dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 per la Sicurezza .**

L'art. 2 del D. Lgs. 81/2008 individua le figure coinvolte nella sicurezza sul lavoro, definendo lavoratore:

“persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari...”



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Il Ministero del Lavoro sull'applicazione della normativa prevista dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla Sicurezza), per colui che svolge stage o tirocini formativi, ha fornito precise indicazioni specificando che «... in un'azienda o uno studio professionale, che ammette soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, **il datore di lavoro** sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta».

Il mancato rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro comporta la trasformazione del rapporto di tirocinio in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

Il tirocinante/stagista nell'ambito dello svolgimento delle attività previste dal progetto formativo, deve:

- osservare l'orario di lavoro;
- seguire le indicazioni dei tutor e fare a loro riferimento per qualsiasi necessità organizzativa;
- mantenere la riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisite durante lo stage in merito a processi produttivi;
- rispettare le norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Il Datore di Lavoro, nel momento in cui ospita un soggetto in funzione di un tirocinio, **è tenuto** ad applicare gli obblighi previsti dal Testo Unico per la tutela dei lavoratori:

- **informazione;**
- **formazione;**
- **sorveglianza sanitaria (ove prevista),**





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

nonché quelli previsti nell'ambito di attività gestite dal solo titolare dell'Azienda, quali:

- **DVR;**
- **nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);**
- **nomina addetto Primo Soccorso e Prevenzione incendi.**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

REGIONE TOSCANA

La normativa regionale in vigore

LR 32/02, art. 17 bis, comma 2 come modificata dalla LR. 15/2018.

REGIONE TOSCANA

Cosa è il tirocinio

La Regione Toscana **definisce il tirocinio** non curriculare come un'esperienza formativa, orientativa o professionalizzante, non costituente rapporto di lavoro, realizzata presso soggetti pubblici e privati nel territorio regionale, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro (L. 32/2002, art. 17 bis, comma 1).

Sono esclusi da queste disposizioni i tirocini/stage curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale e i periodi di pratica professionale, **non soggetti all'obbligo delle comunicazioni obbligatorie** in quanto previsti all'interno di un percorso formale di istruzione/formazione e non finalizzati direttamente all'inserimento lavorativo.

REGIONE TOSCANA

Tipologie di tirocinio, destinatari e durata

La Regione Toscana definisce le diverse tipologie e destinatari del tirocinio non curriculare (LR 32/02, art. 17 bis, comma 2 **come modificata dalla LR. 15/2018**) e ne diversifica la durata massima, a seconda delle competenze da acquisire e degli obiettivi di apprendimento.

In ogni caso, la **durata** del tirocinio non curriculare non può essere inferiore a 2 mesi e superiore a 6 mesi, proroghe comprese, fatto salvo quanto previsto al **comma 10** che, a seconda dei destinatari, individua durate massime diversificate.

TIPOLOGIA	DESTINATARI	DURATA
<p>A) Tirocini formativi e di orientamento</p>	<p>Neo-diplomati, neo-laureati o soggetti che hanno conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore, il diploma di tecnico superiore o una qualifica professionale; <u>entro 24 mesi</u> dal conseguimento del relativo titolo di studio o qualifica; soggetti disabili (L. 68/99 art. 1, comma 1) e elencati all'art. 17 bis, comma 5, L. 32/2002</p>	<p>Minimo due mesi e massimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> •6 mesi, proroghe comprese; •12 mesi proroghe comprese per i soggetti laureati e per coloro che hanno conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di tecnico superiore, purchè il tirocinio sia attivato entro 24 mesi dal conseguimento del relativo titolo e sia relativo ad un profilo professionale coerente con il titolo di studio. •12 mesi, proroghe comprese, se soggetti svantaggiati di cui alla LR 32/02 art. 17 bis, comma 5, lett. B(*) •24 mesi per disabili di cui alla L. 68/99

TIPOLOGIA	DESTINATARI	DURATA
B) Tirocini finalizzati all'inserimento e reinserimento lavorativo	Soggetti disoccupati ai sensi del D.Lgs. 150/2015 art. 19, comma 1; beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro o beneficiari dei fondi di solidarietà bilaterali; lavoratori a rischio di disoccupazione di cui all'art. 19, comma 4, del D.Lgs. 150/2015 (lavoratori dipendenti al momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso); soggetti già occupati in cerca di altra occupazione, nel rispetto dei limiti di legge relativi all'organizzazione dell'orario di lavoro (D. Lgs. 66/2003, art. 4, comma 2)	Minimo due mesi e massimo: <ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi, proroghe comprese; • 12 mesi, proroghe comprese, se soggetti svantaggiati di cui alla LR 32/02 art. 17 bis, comma 5, lett. B(*) • 24 mesi per disabili di cui alla L. 68/99

REGIONE TOSCANA

Soggetti ammissibili allo svolgimento di tirocini non curricolari

Possono svolgere il periodo di tirocinio non curricolare i soggetti con **età non inferiore ai 18 anni**.

Ad eccezione dei soggetti di cui all'art. 17 bis, comma 5, lettere a) e b) (**disabili e svantaggiati**), il destinatario di un tirocinio (art. 3 l.r. 15/2018 sostituzione dell'art. 17 quater della l.r. 32/2002):

- non può svolgere più di un tirocinio per ciascun profilo professionale
- non può essere ospitato più di una volta presso lo stesso soggetto
- non può essere ospitato presso un soggetto ospitante con il quale ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico **nei ventiquattro mesi precedenti l'attivazione del tirocinio**.

REGIONE TOSCANA

Soggetti ammissibili allo svolgimento di tirocini non curricolari

Inoltre, **a seconda della tipologia del tirocinio**, i soggetti devono avere determinati requisiti:

- per i tirocini formativi e di orientamento (tipologia A), i soggetti devono avere una delle seguenti caratteristiche: neo-diplomati, neo-laureati, coloro che hanno conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore, il diploma di tecnico superiore o una qualifica professionale; entro ventiquattro mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio o qualifica

REGIONE TOSCANA

Soggetti ammissibili allo svolgimento di tirocini non curricolari

- Per i tirocini finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro (tipologia B), i soggetti devono avere una delle seguenti caratteristiche: **stato di disoccupazione** ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, lavoratori beneficiari di **strumenti di sostegno al reddito** in costanza di rapporto di lavoro o **beneficiari dei fondi di solidarietà bilaterali**, lavoratori a **rischio di disoccupazione** di cui all'articolo 19, comma 4, del d.lgs. 150/2015, soggetti **già occupati che siano in cerca di altra occupazione**, nel rispetto dei limiti di orario di cui all'articolo 4, comma 2, del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

REGIONE TOSCANA

Soggetti ammissibili allo svolgimento di tirocini non curricolari

- tutte e due le tipologie di tirocinio possono essere attivate ai **soggetti disabili** di cui all'articolo 1, comma 1, della L. 12 marzo 1999, n. 68 e ai **soggetti svantaggiati** di cui all'art. 17 bis, comma 5, lettera b) della L.R.;26 luglio 2002, n. 32.

L'ulteriore requisito dell'assolvimento dell'obbligo d'istruzione è stato abolito dalla L.R. 70/2017, art. 40 che modifica il comma 1 dell'art. 17 quater della L.R. 32/2002.

Sono ammissibili al tirocinio non curricolare anche i cittadini comunitari ed extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia (L.R. 32/2002, art. 17 quinquies)

REGIONE TOSCANA

Soggetti ospitanti

L'impresa ospitante deve possedere i seguenti requisiti, per tutta la durata del tirocinio:

- deve essere in regola con le norme sul lavoro dei disabili
- deve essere in regola con la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
- non deve aver effettuato licenziamenti per attività equivalenti a quelle del tirocinio nei 36 mesi precedenti all'attivazione del tirocinio (fatti salvi quelli per giusta causa e fatti salvi specifici accordi con le organizzazioni provinciali più rappresentative)

REGIONE TOSCANA

Soggetti ospitanti

- non avere in corso procedure concorsuali, procedure di cassa integrazione guadagni ordinaria a zero ore, procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga, procedure di sospensione in costanza di rapporto di lavoro coperte da fondi bilaterali o fondi di solidarietà, né contratti di solidarietà difensivi per mansioni equivalenti a quelle del tirocinio, fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni provinciali più rappresentative.

REGIONE TOSCANA

Soggetti ospitanti

Il soggetto ospitante è tenuto a:

- garantire al tirocinante, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro
- mettere a disposizione del tirocinante tutta la strumentazione e le attrezzature necessarie per l'attività da svolgere durante il tirocinio
- comunicare al soggetto promotore le **sospensioni** del tirocinio verificatesi per i casi indicati all'articolo 86 quater, comma 3 (astensione obbligatoria maternità o paternità, periodi di malattia o di impedimenti gravi e documentati)

REGIONE TOSCANA

Soggetti ospitanti

Il soggetto ospitante è tenuto a:

- nominare il tutor del tirocinante fra i soggetti indicati all'articolo 86 septies, comma 1 (e cioè tra i dipendenti a tempo indeterminato con esperienza e capacità coerenti con le attività del tirocinio previste nel progetto formativo (oppure il legale rappresentante o il professionista nei casi previsti dall'art. 86 nonies, comma 1, lettera a)

REGIONE TOSCANA

Soggetti ospitanti

- in caso di **assenza prolungata del tutor**, il soggetto ospitante è tenuto a individuare un sostituto dotato di requisiti analoghi a quelli del tutor sostituito, comunicandolo formalmente al tirocinante e al soggetto promotore
- il soggetto ospitante deve utilizzare il tirocinio esclusivamente per attività per le quali sia necessario un **periodo formativo**, non può utilizzare il tirocinio in alternativa a contratti di lavoro subordinato, con particolare riferimento ai periodi di picco delle attività, nè impiegare il tirocinante per sostituire il personale dipendente nei periodi di malattia, maternità o ferie o per ricoprire ruoli necessari all'interno della propria organizzazione
- il soggetto ospitante non può attivare tirocini in favore di **professionisti** iscritti ad ordini o collegi per attività tipiche oppure riservate alle professioni ordinistiche

REGIONE TOSCANA

Limiti numerici

- se l'azienda ospitante vuole attivare più tirocini su sedi operative in province diverse della Toscana, può stipulare una convenzione-quadro con i centri per l'impiego competenti (Circolare n. 4/2015, punto 7)
- per i soggetti ospitanti **pubblici** il numero massimo di tirocinanti non deve superare il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato (Regolamento regionale 47/r, art. 86 nonies, comma 2)

REGIONE TOSCANA

Limiti numerici

- per i soggetti ospitanti **privati** il **numero** dei tirocini contemporaneamente in essere deve essere proporzionato alle dimensioni dell'azienda ospitante nelle seguenti misure (Regolamento regionale 47/r, art. 86 nonies, comma 1) :
 - nessun tirocinante nelle aziende senza dipendenti a tempo indeterminato**;
 - un tirocinante per le aziende che hanno da uno a sei dipendenti a tempo indeterminato
 - due tirocinanti in aziende che hanno tra i sette e i diciannove dipendenti a tempo indeterminato
 - nella misura del 10% dell'organico in aziende che hanno più di venti dipendenti a tempo indeterminato.

REGIONE TOSCANA

Limiti numerici

****Possono ospitare un tirocinante anche se non hanno dipendenti a tempo indeterminato (Regolamento regionale 47/r, art 86 nonies, lettera a), punti 1-2-3 e 3bis:**

- le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale (Regolamento regionale 47/r, art 86 nonies, tra quelle previste dall' all A d.p.g.r. 55/R/2009)
- gli imprenditori agricoli professionali (IAP) iscritti nella sezione specifica dell'anagrafe regionale delle aziende agricole, ai sensi dell'articolo 5 della legge regionale 27 luglio 2007, n. 45, a condizione che il progetto formativo non abbia ad oggetto le attività di cui alla legge regionale 23 giugno 2003, n. 30 (Disciplina delle attività agrituristiche e delle fattorie didattiche in Toscana)

REGIONE TOSCANA

Limiti numerici

- le “start-up innovative” di cui all'articolo 25, comma 2 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, che risultino iscritte nella sezione speciale del registro delle imprese prevista dall'articolo 25, comma 8 del d.l. 179/2012
- gli aderenti alle associazioni rappresentative delle professioni non organizzate, iscritte nell'elenco di cui alla L. 4/2013, art. 2, comma 7 (Circolare 1 ottobre 2018, n. 3708), che abbiano ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica, ai sensi della normativa regionale e statale ed elencati in uno delle sezioni all'interno dell'elenco da consultare sul sito web del Ministero dello Sviluppo Economico.

REGIONE TOSCANA

Criteria di computo del numero dei tirocinanti

- Il numero dei tirocini attivati contemporaneamente deve essere calcolato, per i soggetti privati, in base alle dimensioni della singola unità produttiva (Regolamento 47/r, art. 86 nonies comma 1).
- I soci lavoratori di cooperativa sono considerati dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo numerico dei tirocinanti.
- Non sono calcolati nel computo dei tirocini contemporaneamente in essere (Regolamento 47/r, art 86 nonies, comma 3):
 - i tirocini promossi nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 17 bis, comma 5 della l.r. 32/2002, e i tirocini di inclusione sociale
 - i soci lavoratori delle società cooperative perché considerati come dipendenti a tempo indeterminato
 - i tirocinanti che hanno effettuato meno del 70% delle ore previste dal progetto formativo

REGIONE TOSCANA

Premialità

I soggetti **ospitanti privati** che hanno **venti o più** dipendenti a tempo indeterminato, possono attivare ulteriori tirocini in deroga ai limiti, qualora nei **ventiquattro** mesi precedenti l'attivazione degli stessi, abbiano assunto uno o più tirocinanti a tempo indeterminato o a tempo determinato della durata di almeno sei mesi, con orario di lavoro pari o superiore al 50% di quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, nel rispetto dei seguenti limiti:

un tirocinio se è stato assunto almeno il 20% dei tirocinanti ospitati;
due tirocini se sono stati assunti almeno il 50% dei tirocinanti ospitati;
tre tirocini se sono stati assunti almeno il 75% dei tirocinanti;
quattro tirocini se sono stati assunti il 100% dei tirocinanti ospitati.

REGIONE TOSCANA

Modalità di attivazione

Il tirocinio è regolato con la **stipula di una convenzione** tra soggetto promotore e azienda ospitante, secondo lo schema approvato e allegato alla delibera stessa, a cui deve sempre essere allegato il progetto formativo e di orientamento.

Il soggetto promotore è tenuto direttamente, o per il tramite del soggetto ospitante attraverso la convenzione, ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice.

La copertura assicurativa comprende eventuali attività svolte dal tirocinante anche **al di fuori dell'azienda**, ma rientranti nel progetto formativo.

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

I documenti da predisporre per l'attivazione del tirocinio sono: convenzione, progetto formativo, dossier individuale e relazione finale. Tali documenti sono redatti attraverso il **sistema informativo** di cui all'articolo 3, comma 3, lettera b bis) del regolamento 47/r, che assicura anche la trasmissione alla Regione della convenzione e del progetto formativo (tale sistema verrà istituito con decreto del dirigente regionale competente, fino a tale data ne è comunque obbligatoria la predisposizione).

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

I documenti sono così predisposti (sui modelli regionali reperibili, fino all'attivazione del sistema informativo sul sito web i centri per l'impiego):

- la **convenzione** di tirocinio riporta i dati identificativi del soggetto promotore e del soggetto ospitante e definisce gli obblighi cui sono tenuti tutti i soggetti coinvolti nel tirocinio; la convenzione può anche essere riferita a più tirocini (nel rispetto dei limiti numerici di cui all'art. 86 nonies)

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

- Il **progetto formativo** è predisposto per ogni tirocinante dal soggetto promotore in accordo con il soggetto ospitante e contiene:
 - i dati identificativi del tirocinante, del soggetto promotore e del soggetto ospitante
 - il nominativo del tutor del soggetto promotore e del tutor del soggetto ospitante
 - la durata e l'orario di svolgimento del tirocinio, comunque inferiore all'orario previsto dal contratto collettivo di lavoro applicato dal soggetto ospitante
 - gli obiettivi e le attività oggetto del tirocinio in relazione agli standard dei repertori regionali
 - le modalità di svolgimento del tirocinio
 - gli estremi identificativi delle assicurazioni
 - la sede di svolgimento e il settore di attività
 - l'entità dell'importo forfetario corrisposto a titolo di rimborso spese.

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

- Il **dossier individuale** è compilato durante lo svolgimento del tirocinio e riporta la descrizione delle attività effettivamente svolte dal tirocinante, in relazione agli standard dei repertori regionali, e le evidenze documentate che comprovano i risultati raggiunti. Il modello di dossier individuale è approvato dal dirigente della competente struttura regionale

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

Al termine del tirocinio, sulla base del progetto formativo e del dossier individuale, al tirocinante è rilasciata una **relazione finale**, firmata dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante, che indica e documenta le attività effettivamente svolte, con riferimento agli standard dei repertori regionali. Tale relazione viene redatta in conformità al modello approvato dal dirigente della competente struttura regionale ed è composta da una sezione descrittiva e da un'attestazione finale. Ai fini del rilascio dell'attestazione finale, il tirocinante deve avere partecipato ad almeno il 70% della durata prevista dal progetto formativo.

REGIONE TOSCANA

Convenzione, progetto formativo, dossier individuale, relazione finale

Il dossier individuale e la relazione finale costituiscono documentazione utile nell'ambito dei **servizi di individuazione, validazione e certificazione** delle competenze di cui agli articoli da 66 quinquies a 66 nonies del regolamento 47/r.

Convenzione e progetto formativo sono messi a disposizione della sede territoriale dell'**Ispettorato nazionale del lavoro** competente.

REGIONE TOSCANA

Libretto formativo

Al termine del tirocinio il tirocinante può chiedere al centro per l'impiego la registrazione dell'esperienza di tirocinio nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 66 bis del regolamento 47/r.

Se l'ente promotore del tirocinio non era il centro per l'impiego, il tirocinante deve presentare la relazione finale.

REGIONE TOSCANA

Trattamento economico

L'importo forfetario a titolo di rimborso spese corrisposto al tirocinante non può essere inferiore a 500 euro mensili lordi.

Il rimborso è corrisposto per intero a fronte di una partecipazione minima al tirocinio pari al 70% delle presenze su base mensile, come indicata nel progetto formativo. Se la partecipazione è inferiore al 70% ma almeno del 50% delle presenze su base mensile, il rimborso viene ridotto a 300 euro mensili.

Nel caso di progetti di tirocinio finanziati da soggetti pubblici o da soggetti privati a totale partecipazione pubblica o di progetti di tirocinio di carattere prevalentemente sociale finanziati da soggetti privati, il rimborso spese può essere corrisposto dai soggetti finanziatori, in misura totale o parziale, direttamente al tirocinante, in accordo con il soggetto ospitante.

REGIONE TOSCANA

Trattamento economico

Se il tirocinio è svolto dai soggetti di cui all'articolo 17 bis, comma 4, lettere a) e b), percettori di strumenti di sostegno al reddito, il rimborso spese non è dovuto, fatti salvi i casi in cui l'importo della suddetta indennità risulti inferiore al rimborso spese forfettario, nel qual caso è corrisposta al tirocinante un'integrazione fino alla concorrenza dell'importo minimo del rimborso spese a titolo forfettario. (Legge Regionale 26 Luglio 2002, n. 32, art. 17 ter comma 11)

REGIONE TOSCANA

Trattamento economico

Se il tirocinio è svolto dai soggetti di cui all'articolo 17 bis, comma 4, lettere a) e b), percettori di strumenti di sostegno al reddito, il rimborso spese non è dovuto, fatti salvi i casi in cui l'importo della suddetta indennità risulti inferiore al rimborso spese forfettario, nel qual caso è corrisposta al tirocinante un'integrazione fino alla concorrenza dell'importo minimo del rimborso spese a titolo forfettario. (Legge Regionale 26 Luglio 2002, n. 32, art. 17 ter comma 11)

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online

L'avviso pubblico Por Fse Giovanisì "**Contributi tirocini non curricolari**" è stato approvato dalla Regione Toscana con decreto dirigenziale (d.d.) n. 4269/2016 e successivamente modificato con d.d. 12614/2016, d.d. 14539/2016, d.d. 831/2017 11430/2017 e d.d. 17574/2018.

Si tratta di bando a sportello fino ad esaurimento risorse, quindi in caso di domande in numero superiore alle risorse finanziarie disponibili, viene **data precedenza alle domande pervenute prima**.

Il bando è cofinanziato dal [Programma operativo regionale \(Por\) del Fondo sociale europeo \(Fse\) 2014-2020](#), in particolare dalle risorse assegnate all'azione A.2.1.3.a "Tirocini di orientamento e formazione, inserimento e reinserimento" dell'[asse A "Occupazione"](#) del programma. L'avviso pubblico rientra nell'ambito di [Giovanisì](#) il progetto della Regione per l'autonomia dei giovani.

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online **Domande dal 16 settembre**

Contributo. Rimborso spese forfettario e quantificazione del contributo
La convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante il tirocinio deve prevedere l'erogazione al tirocinante di un rimborso spese mensile pari ad un importo minimo di:

500 euro lordi a fronte di una partecipazione mensile al tirocinio pari ad almeno il 70% delle presenze;

300 euro lordi a fronte di una partecipazione inferiore al 70% ma pari ad almeno il 50% delle presenze previste mensilmente dal progetto formativo.

Il bando finanzia il contributo destinato alla copertura parziale o totale di tale rimborso spese su richiesta del soggetto ospitante in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 4, che presenti domanda di contributo con le modalità e nel rispetto dei tempi indicati ai successivi articoli 5 e 6

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online Domande dal 16 settembre

L'importo del contributo è quantificato nel modo seguente:

1) **Per i tirocini svolti da giovani nella fascia d'età 18-29 anni** in possesso e nel rispetto dei requisiti di ammissibilità di cui ai punti 1-2-3-6 dell'art. 4, l'importo del contributo concesso è pari al 60% del rimborso spese mensile indicato nel progetto formativo fino ad un massimo di 300,00 euro mensili;

2) **Per i tirocini svolti da giovani con disabilità o in condizione di svantaggio**, di cui all'art.17 bis comma 5 lettere a) e b) della legge, nella fascia d'età 18-29 anni in possesso e nel rispetto del requisito di ammissibilità di cui al punto 4 dell'art. 4, l'importo del contributo concesso è pari al 100% del rimborso spese mensile indicato nel progetto formativo fino ad un massimo di 500,00 euro mensili

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online Domande dal 16 settembre

3) **Per i tirocini dell'artigianato artistico e tradizionale svolti da giovani nella fascia d'età 18-29 anni** in possesso e nel rispetto del requisito di ammissibilità di cui al punto 5 dell'art. 4, l'importo del contributo concesso è pari al 100% del rimborso spese mensile indicato nel progetto formativo fino ad un massimo di 500,00 euro mensili

Ai fini dell'erogazione del contributo è necessario che il tirocinio, comprensivo dell'eventuale proroga, raggiunga nel suo complesso una percentuale minima di realizzazione pari al 70% del monte ore complessivamente previsto nel progetto formativo, come specificato nel successivo art. 6 del bando.

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online **Destinatari del contributo. Condizioni di accesso al contributo**

Restando ferma la possibilità di attivare tirocini non curricolari ai sensi della LR n. 32/2002 anche in assenza del presente contributo, in base a quanto stabilito dalla DGR n. 772 del 10/06/2019 per poter accedere al presente finanziamento il tirocinante deve ricadere in almeno una delle seguenti condizioni di accesso:

Condizioni di accesso n. 1 "Tirocini formativi e di orientamento"

Tirocinanti residenti o domiciliati in Toscana per tirocini "formativi e di orientamento" attivati entro 24 mesi dalla data di superamento con esito positivo dell'esame finale per il conseguimento **di uno dei titoli di studio** indicati dal bando (articolo 4 del bando, Condizione accesso 1)

Contributo pari al **60% del rimborso spese mensile, fino ad un massimo di 300 euro**

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online **Destinatari del contributo. Condizioni di accesso al contributo**

Condizioni di accesso n. 2 "Tirocini per inserimento lavorativo"

Tirocinanti residenti o domiciliati in Toscana fuoriusciti dal sistema di istruzione formale per tirocini "finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro" attivati entro 24 mesi dalla data di interruzione degli studi prima del conseguimento di uno dei titoli di studio indicati dal bando (articolo 4 del bando, Condizione accesso 2)
Contributo pari al **60% del rimborso spese mensile, fino ad un massimo di 300,00 euro**

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online Destinatari del contributo. Condizioni di accesso al contributo

Condizioni di accesso n. 3 "Aree di crisi"

Tirocinanti residenti o domiciliati in uno dei seguenti comuni rientranti nelle "aree di crisi complessa", "aree di crisi semplice", "aree interne – strategia regionale", "aree interne – strategia nazionale", "comuni Art. 107.3.c del TFUE" di cui all'allegato "A" alla Decisione n. 19 del 06/02/2017 per tirocini "finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro (**elenco territori interessati** all'articolo 4 del bando Condizione accesso 3).

Contributo pari al **60% del rimborso spese mensile, fino ad un massimo di 300,00 euro**

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curriculari: nuovo bando con domande online Destinatari del contributo. Condizioni di accesso al contributo

Condizioni di accesso n. 4 "Tirocini per persone con disabilità / svantaggio"

Tirocinanti con disabilità, di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999, o in condizione di svantaggio, di cui alla lettera B) punti 1-2-3-4-5-6 comma 5 dell'art. 17 bis della LR n. 32/2002, residenti o domiciliati in Toscana per tirocini "formativi e di orientamento" o "finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro"
Contributo pari al **100% del rimborso spese mensile, fino ad un massimo di 500 euro**

Condizioni di accesso n. 5 "Tirocini settori artigianato artistico"

Tirocinanti residenti o domiciliati in Toscana per tirocini "formativi e di orientamento" o "finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro" attivati nei settori dell'artigianato artistico e tradizionale, di cui all'art. 8 del regolamento n. 55/R/2009, svolti presso soggetti ospitanti in possesso dei requisiti indicati nel bando articolo 4
Condizioni accesso n. 5

Contributo pari al **100% del rimborso spese mensile, fino ad un massimo di 500 euro**

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online Destinatari del contributo. Condizioni di accesso al contributo

Condizioni di accesso n. 6 "Tirocini per inserimento lavorativo di giovani NEET"
Tirocinanti residenti o domiciliati in Toscana per tirocini "finalizzati all'inserimento o al reinserimento al lavoro" attivati in favore di **giovani in condizione NEET, acronimo che sta per Not Engaged in Education, Employment or Training**, ovvero non occupati né iscritti a un regolare corso di formazione o di studi (secondari superiori o universitari), **registrati al Portale nazionale www.garanzigiovani.gov** oppure **al portale regionale <http://webs.rete.toscana.it/idol/garanzigiovani/index.html>** della Garanzia Giovani che abbiano sottoscritto il "Patto di Servizio" presso un **[Centro per l'impiego](#)** finalizzato all'attivazione del tirocinio per il quale si richiede il contributo. Ai fini dell'ammissibilità a finanziamento, l'attivazione del tirocinio dovrà avvenire entro i 60 giorni successivi la sottoscrizione del patto o del suo rinnovo.

Il requisito di non iscrizione a un percorso di studio o di formazione deve essere posseduto al momento della registrazione al portale della Garanzia Giovani; quello di non essere occupati, oltre che a tale momento, dovrà essere posseduto anche alla data di avvio del tirocinio ai fini dell'ammissibilità al finanziamento del tirocinio sia al programma della **[Garanzia Giovani](#)** che al Por Fse 2014-2020

Contributo pari al **60% del rimborso spese mensili, fino ad un massimo di 300 euro.**

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curriculari: nuovo bando con domande online **Presentazione della domanda**

Il Soggetto Ospitante in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 del presente avviso, che intenda chiedere il contributo, deve presentare **domanda online di ammissione a finanziamento** (modello 1) soggetta a **imposta di bollo** e allegando la **documentazione richiesta**, collegandosi al seguente indirizzo web:

<https://webs.rete.toscana.it/idol/tirocinioOnline/index.html>

L'accesso deve avvenire

tramite [Carta Nazionale dei Servizi \(CNS\)](#) con la quale il compilatore deve registrarsi all'applicativo "Tirocini On Line" per la presentazione telematica della domanda di contributo, oppure

tramite [credenziali SPID \(Sistema Pubblico di Identità Digitale\)](#), che permette alle persone fisiche di presentare domanda sulla piattaforma "Tirocini On Line" da computer, tablet e smartphone mediante username e password.

In tal caso la registrazione va effettuata collegandosi all'indirizzo web <https://pda-arpa.tix.it/pda/arpa/PD/PDARegioneToscana/PDARegioneToscana/PDACORegioneToscana/idol/tirocinioOnline/index.html>

REGIONE TOSCANA

Contributi per tirocini non curricolari: nuovo bando con domande online Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata nel periodo compreso tra il 10° e il 30° giorno di calendario successivo all'invio della Comunicazione Obbligatoria di instaurazione del rapporto di tirocinio (nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia). La presentazione della domanda di contributo effettuata al di fuori di tale intervallo di tempo sarà considerata inammissibile. **La scadenza per la presentazione della domanda online è perentoria anche nel caso in cui il 30° giorno successivo all'invio della Comunicazione Obbligatoria (CO) cada in un **giorno festivo.****



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

È possibile il contratto di apprendistato dopo il tirocinio?



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La risposta è positiva in quanto il pregresso periodo di tirocinio formativo non costituisce un rapporto di lavoro. Per quanto riguarda l'apprendistato occorre procedere alla stipulazione del contratto in forma scritta, individuando un tutor, e rispettare gli obblighi formativi previsti dal piano formativo individuale. La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal CCNL che, per l'attività svolta, si ritiene sia quello degli studi professionali. Questo prevede, peraltro che l'apprendistato professionalizzante non è ammesso per le qualifiche del livello V e che la durata minima del contratto di apprendistato è di 30 mesi e la durata massima di 36 mesi.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Agevolazioni previste per l'apprendistato di riqualificazione

-

APPRENDISTATO PERCETTORI SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE

Fonti

- art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015,
- Messaggio INPS n. 2243 del 31/5/2017
- Circolare INPS 108/2018 (chiarimenti su regimi contributivi)

Apprendistato percettori indennità disoccupazione

Art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Ai fini della loro **qualificazione o riqualificazione professionale** è possibile assumere in apprendistato **professionalizzante, senza limiti di età**, i lavoratori beneficiari ~~di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione~~. Per essi trovano applicazione, **in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.**

No libera recedibilità termine apprendistato

Le **deroghe** rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a:

- limiti di **età**;
- disposizioni in materia di **licenziamenti individuali**;
- **estensione dei benefici contributivi** a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

La formazione integrata in un contratto di lavoro può essere utile, non solo per i giovani, ma anche per coloro che intendono acquisire nuove competenze per reinserirsi nel mondo di lavoro. Per questo, tramite l'apprendistato professionalizzante, è possibile assumere anche lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione. Data la specifica finalità di riqualificazione professionale non è previsto alcun limite di età per tale rapporto di apprendistato. L'[interpello 5/2017](#) fornisce dei chiarimenti sugli obblighi formativi previsti per questa particolare fattispecie di apprendistato.

In particolare, al pari dei lavoratori che hanno già eseguito la formazione di base e trasversale in precedenti rapporti di apprendistato, i lavoratori che hanno già intrattenuto altri rapporti di lavoro sono esonerati dall'onere formativo di base e trasversale.

Il **Mess. INPS 31 maggio 2017, n. 2243** ha dettato **disposizioni inerenti all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di:**

- **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, in considerazione dell'abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2017, delle relative liste speciali,
- **nonché con riferimento ai lavoratori percettori di indennità di disoccupazione**, in relazione alla previsione introdotta dal comma 4 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Beneficiari indennità disoccupazione

L'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 ha previsto l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei "...lavoratori beneficiari...di un trattamento di disoccupazione", allo scopo di favorirne la "...qualificazione o riqualificazione professionale".



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

I **lavoratori interessati** sono tassativamente quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI);
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniASpi);
- indennità speciale di disoccupazione edile;
- indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'assunzione agevolata in discorso si riferisce a **lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione**, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita (la circ. INPS 108/2018 ha ribadito che si tratta di soggetti che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Il **regime contributivo** dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 47, c. 4, è **il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario**, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

Si applica la **riduzione** dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, **alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione**, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non.

Quindi, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Si applica la **contribuzione di finanziamento della NASpi**, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e di quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Si applica l'**aliquota contributiva a carico dell'apprendista** nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (**allo stato 5,84%**), per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, aumentato a cinque per l'artigianato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

E' prevista **l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro** e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

L'aliquota complessiva da versare

Nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex art. 2, d.lgs. n. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del d.lgs. n. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

Diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità, non si ha diritto ad alcun incentivo di tipo economico, poiché il D.Lgs. n. 81/2015 nulla specifica in proposito.

POSSIBILITA' DI DISTACCO PER L'APPRENDISTATO

Il Ministero del lavoro con **nota del 17 gennaio 2019, Prot. N. 1188** fornisce delle indicazioni circa la possibilità di disporre il distacco dell'apprendista.

Con questa nota, sostanzialmente, viene confermato quanto già affermato con la **nota n. 290 del 12 gennaio 2018** circa la compatibilità tra il contratto di apprendistato ed il distacco.

Due sono gli elementi fondamentali perché il distacco dell'apprendista sia lecito:

- Tutor
- Piano formativo





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Infatti, la normativa vigente non vieta la possibilità di distaccare gli apprendisti, fatti salvi i requisiti previsti dalla normativa per la legittimità dei rispettivi istituti.

«Le modalità concrete in cui avviene il distacco devono, comunque, **garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione** interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la **necessaria assistenza del tutor**, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni di cui all'articolo 47, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015».



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Pertanto, anche nel contesto produttivo del distaccatario, dovrà essere prevista la presenza del tutor, verificando puntualmente l'effettivo esercizio dei compiti a lui attribuiti dalla contrattazione collettiva.

Per il secondo elemento di cui si diceva occorre tenere presente che è necessario che il distacco sia previsto nel piano formativo dell'apprendista.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Inoltre non va dimenticato che per prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il **temporaneo inserimento dell'apprendista** distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, **abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato.**

Fra l'altro il distacco nei suoi elementi distintivi prevede proprio la temporaneità oltre che l'interesse.

Addirittura nelle due note ministeriali si arriva a dire che insieme al distacco dell'apprendista se venisse distaccato anche il suo tutor ciò rafforzerebbe le ragioni del distacco, ma questo evidentemente non è possibile.

Ed infatti conclude la nota in esame che non è possibile far coincidere la durata del distacco con quella della durata dell'apprendistato poiché come giustificazione dell'interesse il datore di lavoro non potrebbe addurre quella della formazione dell'apprendista.

Infatti occorre che la formazione, interna ed esterna, venga seguita ad essere impartita all'apprendista, che venga nominato un tutor e che la possibilità del distacco sia contenuta nel piano formativo.

Piano Formativo che può anche essere integrato in corsa e non occorre che sin dall'origine abbia previsto in astratto la possibilità del distacco.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

ALCUNI CASI PARTICOLARI



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Apprendistato e mancanza del DURC



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La mancata regolarità contributiva ha effetti sulla contribuzione ridotta che si applica nei rapporti di apprendistato?

A questa domanda era già stata fornita, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro, con la circolare **5/2008**, recepita poi **anche dall'INPS** nello stesso anno con la circolare n. 51/2008, confermata altresì dallo stesso Dicastero del Lavoro con la **nota n. 1677/2016** e richiamata da ultimo dalla **Corte di Cassazione con la sentenza 15 marzo 2018, n. 6428**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La circolare MLPS 5/2008 opportunamente specificava quelli di natura contributiva sono gli sgravi collegati alla costituzione ed alla gestione del rapporto di lavoro, in una logica di deroga rispetto all'ordinario regime, cosa che, non si appalesa, allorquando "l'ipotesi agevolativa non risulta essere un abbattimento di una determinata aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la regola per un determinato settore o categoria di lavoratori".

Tradotto: (!)

Nel caso di sgravio contributivo occorre il DURC

Quando non c'è uno sgravio contributivo ma l'aliquota nasce e viene determinata per com'è nella norma, come nel caso dell'apprendistato, non occorre il DURC.

Nell'apprendistato non c'è una riduzione di aliquota contributiva, l'aliquota è quella definita.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Tale chiaro concetto è stato fatto proprio alcuni mesi dopo **dall'INPS** con la **circolare n. 51 del 18 aprile 2008**, allorquando, al punto 3, ha confermato l'argomentazione della esclusione dal novero dei benefici contributivi, richiamati, ai fini del DURC, dall'art. 1, comma 1175 della [legge n. 296/2006](#), i regimi particolari che caratterizzano sia l'apprendistato che interi settori e territori come, l'agricoltura e la navigazione marittima.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'Istituto, ha però, giustamente, sottolineato che laddove ricorrano ipotesi di ulteriori agevolazioni di natura contributiva rispetto a quella che in tali tipologie contrattuali e settori risulta essere la “contribuzione propria”, queste vanno considerate come benefici e, di conseguenza, vengono attratte nei controlli richiesti per il rilascio del DURC.

Negli anni passati abbiamo avuto, proprio per l'apprendistato, un esempio di tal genere allorquando, nelle imprese con un organico fino a nove dipendenti, per le assunzioni con rapporto di apprendistato, effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, era possibile fruire, sulla quota a carico dei datori di lavoro, della “**contribuzione zero**” per i primi due anni di rapporto, in luogo di quella ordinaria prevista, rispettivamente, per il primo anno nella misura dell'1,5% e nel secondo nella misura del 3%: tale disposizione fu oggetto di accurate indicazioni amministrative dell'Istituto.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Nel **2016**, con la **nota, di valenza generale, n. 1677 del 28 gennaio**, inviata dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro sia alle proprie articolazioni periferiche che agli Istituti previdenziali che, infine, al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, **si ribadì** che non rientravano nella nozione di benefici contributivi le speciali aliquote contributive previste dal Legislatore per interi settori (agricoltura navigazione marittima) e tipologie contrattuali (apprendistato).

A chiarimento di tale assunto fu inserita, in allegato alla nota, una tabella delle agevolazioni, oggetto di possibile verifica, atteso che potevano, a ragione, rientrare nella ipotesi degli sgravi contributivi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Nel 2018, la **Corte di Cassazione**, con sentenza n. 6428 del 15 marzo, accogliendo il primo motivo del ricorso presentato da un datore di lavoro avverso una cartella esattoriale dell'INPS e riformando una decisione delle Corti di Appello di Bari ha confermato, trattando le questioni legate alla applicazione dell'art. 10 della legge n. 30/2003, la previsione di una aliquota contributiva minore come quella prevista per l'apprendistato (proprio perché "propria"), non possa rientrare nelle previsioni di cui parla la predetta norma. Per completezza di informazione ricordo il contenuto del predetto articolo: " Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

La questione, quindi, appare molto chiara: la mancanza di regolarità contributiva non ha effetti sulla contribuzione propria dell'apprendistato: tale concetto è stato ribadito nelle motivazioni espresse, di recente, dalla Corte di Appello di Milano con la sentenza n., 1075/2019.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

La contribuzione ridotta dell'apprendistato è “tipica” del contratto e non può essere sottoposta (a meno che non si tratti di ipotesi di sotto contribuzione come quella in essere nel quinquennio 2012-2016, per il primo biennio del rapporto, nelle aziende con un organico non superiore alle nove unità), in assenza di regolarità contributiva, ad alcun recupero, perché non è uno sgravio.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Apprendistato e violazione del diritto di precedenza



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'azienda, in presenza di un diritto di precedenza attivo, che intendesse proseguire il rapporto di lavoro alla scadenza di un contratto di apprendistato ovvero che intendesse assumere un giovane con il contratto di apprendistato, viola il diritto di precedenza?

La domanda è pertinente dato che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Fermo restando eventuali disposizioni presenti e contrarie nei contratti collettivi il ministero del lavoro esclude la violazione del diritto di precedenza sia nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato (conferma in servizio, meglio) sia nel caso di una nuova assunzione di un giovane con il contratto di apprendistato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Infatti l'interpello 2/2017:

In primo luogo, occorre muovere dalla lettura del richiamato articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.”.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Segue interepello:

In proposito, va ricordato che l'apprendistato si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, connotato dall'obbligo - posto in capo al datore di lavoro - di impartire la formazione all'apprendista al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire le competenze necessarie all'inserimento nel mondo del lavoro e una propria qualificazione professionale, attraverso una puntuale declinazione di tali obiettivi nell'ambito del piano formativo individuale. Tenuto conto che l'apprendistato viene qualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), appare corretto ritenere che anche le assunzioni con tale tipologia contrattuale possano rientrare nell'ambito di quelle contemplate nell'articolo 24.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

In ragione di quanto sopra, in relazione al primo quesito prospettato dall'istante va esclusa la violazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 atteso che ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza rileva il momento dell'assunzione dell'apprendista, che si realizza con l'attivazione del contratto di apprendistato e non con la successiva fase di naturale prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Anche nel caso di assunzione con il contratto di apprendistato:

Per quanto invece attiene al secondo quesito sottoposto a questo Ministero, una nuova assunzione con contratto di apprendistato andrà comunque considerata in relazione al diritto di precedenza vantato dal lavoratore a tempo determinato. In particolare, si ritiene che non ricorra la violazione del diritto di precedenza qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

E ciò in coerenza con quanto già chiarito con risposta ad interpello n. 8/2007 e con la circolare ministeriale n. 5/2013. In definitiva, in linea con le osservazioni innanzi esposte e ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1 del citato articolo 24, si ritiene che non possa integrare la violazione del diritto di precedenza sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *Anpal, Decreto n. 581 del 28 dicembre 2018*
- *INPS, Circolare n. 54 del 17 aprile 2019*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- 1. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio***
- 2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo***
- 3. Rapporti incentivati***
- 4. Misura e durata dell'incentivo***
- 5. Condizioni di spettanza dell'incentivo***
- 6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato***
- 7. Coordinamento con altri incentivi***
- 8. Procedimento di ammissione all'incentivo***

1. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'incentivo in esame può essere fruito da tutti i "***datori di lavoro privati***", come indicato nel comma 1 dell'articolo 2 del Decreto ANPAL n. 3/2018, per le **assunzioni effettuate**,

- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019**,
- **senza esservi tenuti** in forza a disposizioni di legge o di altra natura,
- in una **sede di lavoro** ubicata **nel territorio dello Stato**, ad **esclusione della Provincia autonoma di Bolzano**.

1. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

La Circolare n. 48/2018, richiamando la Circolare n. 40/2018 sull'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile precisa che possono accedere all'incentivo Occupazione NEET:

- **i datori di lavoro “imprenditori”** ex art. 2082 c.c., cioè coloro che svolgono professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Rientrano in tale classificazione anche gli **enti pubblici economici**, nonché gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale, i consorzi di bonifica e i consorzi industriali, gli enti morali ed ecclesiastici;

- **i datori di lavoro agricolo;**

1. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

- i **datori di lavoro “non imprenditori”**, quali ad esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

L’incentivo **non** trova **applicazione**:

- per tutti gli enti della **pubblica amministrazione** (ex D.Lgs n. 151/2001);
- per i datori di **lavoro domestico**

2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

L'incentivo Occupazione NEET è destinato ai datori di lavoro privati che assumono **giovani iscritti** al programma “**Garanzia Giovani**”, con **età compresa tra 16 e 29 anni**.

Possono iscriversi al programma “Garanzia Giovani” i giovani, di età compresa tra 16 e 29 anni, cosiddetti “NEET” - “*Not [engaged in] Education, Employment or Training*” - cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione, in conformità con quanto previsto dall'articolo 16 del Regolamento (UE) n. 1304/13.

Per poter dare diritto alla fruizione dell'incentivo, i soggetti con **età inferiore a 18 anni** devono aver **assolto al diritto dovere di istruzione e formazione**.

3. Rapporti incentivati

L'incentivo spetta in relazione alle **assunzioni** effettuate nel periodo **tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019**, mediante:

- contratto di lavoro a tempo **indeterminato** (anche a scopo di somministrazione),
- contratto di **apprendistato professionalizzante**.

Possono essere assunti con l'incentivo in parola anche i **soci lavoratori di cooperativa**, purché assunti con un contratto di lavoro subordinato.

3. Rapporti incentivati

Nella Circolare n. 54/2019, l'INPS precisa che in caso di **assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione** l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

3. Rapporti incentivati

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di assunzione (o trasformazione) con un rapporto di lavoro a **tempo parziale**.

L'INPS chiarisce che l'incentivo Occupazione NEET **non spetta** nei seguenti casi:

- per le **assunzioni** avvenute con
 - i. contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - ii. contratto di **apprendistato di alta formazione e di ricerca**;
 - iii. contratto di **lavoro domestico**;
 - iv. contratto di **prestazione occasionale** (si ritiene, ex DL n. 50/2017);
 - v. contratto di **lavoro intermittente**;

3. Rapporti incentivati

- L'incentivo non spetta in caso di **trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine**, in quanto essendo stato precedentemente assunto a tempo determinato, il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ovvero la condizione di NEET.

3. Rapporti incentivati

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere **riconosciuto per un solo rapporto**. Dopo una prima concessione non è, pertanto, possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio. Ciò vale anche nelle ipotesi in cui il medesimo incentivo sia stato riconosciuto per un'assunzione effettuata nel corso dell'anno 2018.

4. Misura e durata dell'incentivo

In base all'articolo 5 del Decreto Direttoriale n. 3/2018 dell'ANPAL, l'incentivo Occupazione NEET

- è pari al **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**,
- con **esclusione di premi e contributi** dovuti all'**INAIL**,
- per un **periodo massimo pari a 12 mesi** a partire dalla data di assunzione,
- nel **limite massimo di 8.060 euro annui**.

Il limite massimo di importo, pari a 8.060 euro su base annua, deve essere riparametrato e applicato su base mensile. Pertanto, rispetto al singolo **mese**, il limite di incentivo fruibile è pari a **671,66 euro mensili**

Nel caso di rapporti instaurati o cessati nel corso del mese, il limite giornaliero dell'incentivo fruibile è pari a 21,66 euro, ottenuto dividendo l'importo mensile (671,66 euro) per 31 giorni

4. Misura e durata dell'incentivo

In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, come espressamente previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto n. 3/2018, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni datoriali oggetto di sgravio è necessario seguire le indicazioni già fornite dall'Istituto nelle più recenti circolari riguardanti le agevolazioni all'assunzione (v. circ. INPS 40/2018)



4. Misura e durata dell'incentivo

Importi non esonerabili

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero contributivo **non si applica**:

- ai **premi e contributi dovuti all'INAIL**,
- al contributo, se dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.", ossia il **Fondo di Tesoreria INPS**;
- al contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli art. 26, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015 (**Fondo di solidarietà bilaterale/Fondo di integrazione salariale/Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale** delle Province autonome di Trento e Bolzano).

4. Misura e durata dell'incentivo

In aggiunta a quanto sopra, l'INPS precisa che sono escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni:

- che non hanno natura previdenziale;
- di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.
- In particolare, sono **escluse** dall'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:
- il contributo dello **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua;
- il contributo di **solidarietà** del 10% sui versamenti destinati alla **previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria**;

4. Misura e durata dell'incentivo

- il contributo di **solidarietà** del 5% (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per i **lavoratori dello spettacolo**;
- il contributo di **solidarietà** dell'1,20% (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli **sportivi professionisti**.

L'INPS precisa ulteriormente che:

- è soggetto all'**applicazione dell'esonero** contributivo il **contributo aggiuntivo IVS dello 0,50%** della retribuzione imponibile (di cui all'articolo 3, comma 15, della Legge 297/1982) trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro.



4. Misura e durata dell'incentivo

A riguardo l'Istituto chiarisce che, dopo aver applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del TFR ovvero dovrà effettuare l'abbattimento in misura pari alla quota del contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060,00 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo;

- l'esonero contributivo è calcolato sulla contribuzione effettivamente dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative per le imprese che versano il TFR ai fondi di previdenza complementari ovvero al Fondo di Tesoreria INPS (art. 10, commi 2 e 3, D.Lgs n. 252/2005).

4. Misura e durata dell'incentivo

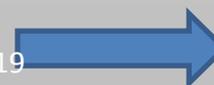
- **Inoltre**, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato

In tali ipotesi, come espressamente previsto dal medesimo articolo, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

4. Misura e durata dell'incentivo

Con riferimento al periodo di godimento dell'agevolazione, si precisa, come già chiarito per altri incentivi all'occupazione, che lo stesso può essere **sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità** consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.

Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e che l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.



4. Misura e durata dell'incentivo

Ai fini della sospensione e del successivo differimento nella fruizione del beneficio, si riporta quanto previsto in proposito nel messaggio n. 72 del 21 marzo 2000: “nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità con relativo differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici contributivi, il datore di lavoro, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali durante il periodo di astensione, è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione senza la possibilità di fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate”.

4. Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo occupazione NEET 2019 è fruibile anche in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, quindi con riferimento al periodo formativo dell'apprendistato, mentre non è prevista la fruibilità dell'incentivo in caso di mantenimento in servizio dell'apprendista.

Nella Circolare n. 48/2018, l'INPS precisa che:

- qualora la durata del rapporto di apprendistato sia pari o superiore a 12 mesi, l'incentivo Occupazione NEET spetta in misura piena;

4. Misura e durata dell'incentivo

- qualora la durata del rapporto di apprendistato sia inferiore a 12 mesi, l'importo del beneficio spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso. Ad esempio, nel caso di un rapporto di apprendistato per il quale è previsto un periodo formativo di durata pari a 6 mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante è pari a 4.030 euro (quindi il limite massimo di esonero di 8.060 euro deve essere riproporzionato in funzione della durata del contratto di apprendistato, qualora inferiore a 12 mesi).

Da ultimo, l'INPS sottolinea che l'esonero legato alla fruizione dell'incentivo Occupazione NEET è limitato ai primi 12 mesi del rapporto. Per gli anni di apprendistato successivi al primo, pertanto, il datore di lavoro applicherà le aliquote contributive già previste per l'apprendistato.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- Rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, ossia
 - i. adempimento degli obblighi contributivi;
 - ii. osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - iii. rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015 e già illustrati nella citata circolare n. 48/2018 al paragrafo 6



5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

a. Assunzione derivante da un obbligo preesistente

L'incentivo in parola non spetta qualora l'assunzione costituisca **attuazione di un obbligo preesistente**, derivante dalla legge o dal contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga assunto mediante contratto di somministrazione (art. 31, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 150/2015).

Si pensi al caso, ad esempio, delle disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per le quali l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda: in tal caso, quindi, tali nuove assunzioni non possono portare alla fruizione dell'incentivo, qualora vi fossero lavoratori interessati.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

Per quanto riguarda, invece, gli obblighi di natura legislativa che **impediscono** la **fruizione** dell'**incentivo**, l'INPS, nella Circolare n. 48/2018, indica i seguenti:

- il **rispetto del diritto di precedenza**, quindi il caso in cui il datore di lavoro privato, in attuazione dell'obbligo ex art. 24 del D.Lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Medesimo principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

- **l'affitto o l'acquisto di aziende o di ramo d'azienda**, laddove il datore di lavoro privato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della Legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze;
- **le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili**, effettuate ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 68/1999.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

b. Violazione del diritto di precedenza di un altro lavoratore

L'incentivo Occupazione NEET **non spetta** quando l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore è effettuata in **violazione del diritto di precedenza** (fissato dalla legge o dal contratto collettivo), ai sensi dell'art. 31, comma 1, lett. b del D.Lgs n. 150/2015, alla riassunzione **di un altro lavoratore**

- **licenziato** nell'ambito di un **rapporto a tempo indeterminato** ovvero
- **cessato** da un **rapporto a termine**,

che abbia manifestato per iscritto la propria volontà ad essere riassunto, entro i termini previsti (6 mesi dalla cessazione per i lavoratori a tempo indeterminato ovvero 3 mesi per i lavoratori stagionali) - V. Interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro -

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

c. Assunzione da parte di datore di lavoro che abbia in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione

In base all'art. 31, comma 1, lett. c) del D.Lgs n. 150/2015, quando l'assunzione è effettuata da un datore di lavoro interessato (ovvero l'utilizzatore, in caso di somministrazione) da **sospensioni dal lavoro** con interventi di **integrazione salariale straordinaria** e/o in **deroga**, l'incentivo Occupazione NEET **non spetta**.

Sono fatti salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti.

Il rispetto della presente condizione, inoltre, interessa esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva coinvolta dai sopra citati interventi di integrazione salariale.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

d. Assunzione da parte di un datore di lavoro che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti

Quando l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale **coincidenza** degli **assetti proprietari** ovvero della **sussistenza di rapporti di controllo o collegamento**, l'incentivo Occupazione NEET **non spetta** (art. 31, comma 1, lett. d), D.Lgs n. 150/2015).

In caso di ricorso alla somministrazione di lavoro, tale condizione si applica all'impresa utilizzatrice.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

e. Incentivi in caso di somministrazione

In caso di ricorso al contratto di somministrazione, l'art. 31, comma 1, lett. e), del D.Lgs n. 150/2015 prevede che i benefici economici eventualmente connessi all'assunzione siano trasferiti all'utilizzatore.

Pertanto, nel caso di assunzione mediante contratto di somministrazione di un lavoratore che dà diritto alla fruizione dell'incentivo in parola, questo **spetta all'azienda utilizzatrice**, e non all'Agenzia per il lavoro.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo

f. Invio tardivo dell'Unilav

Da ultimo, il comma 3 dell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 dispone che qualora l'inoltro dell'Unilav inerente l'assunzione a tempo indeterminato risulti effettuato decorsi i termini di legge, l'incentivo Occupazione NEET **non spetta** in relazione al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

6. *Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato*

L’incentivo Occupazione NEET 2019”, parimenti all’incentivo dell’anno scorso, **deve rispettare** le previsioni europee in materia di aiuti di Stato contenute nel Regolamento UE n. 1407/2013.

- L’incentivo in esame è pertanto **classificabile come “aiuto di stato”** e lo stesso risulta legittimamente fruito, con riferimento al singolo rapporto di lavoro:
- qualora non vengano superati i limiti di cui agli articoli 107 e 108 del Regolamento UE n. 1407/2013 (**regime “de minimis”**), oppure, **in alternativa**, può essere fruito

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

- **oltre il regime “de minimis”, solo se**
 - i. l’assunzione (o la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto a termine) realizzi un **incremento occupazionale netto** (ULA), rispetto alla media dei 12 mesi precedenti;
 - ii. in caso di **lavoratore tra 25 e 29 anni di età**, oltre all’**incremento occupazionale netto**, ricorra **almeno una delle seguenti condizioni**:
 - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

- il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora trovato il primo impiego regolarmente retribuito;
- il lavoratore sia occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo -donna in tutti i settori economici
- il lavoratore sia occupato in settori economici in cui sia riscontrato il citato differenziale pari ad almeno il 25%.

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

Incremento occupazionale netto

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *“l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”*.

6. *Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato*

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione”*.

Il principio espresso dalla sentenza della Corte di Giustizia sopra citata, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione “stimata”. Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro “stimata” al momento dell'assunzione.

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

Si precisa, sul punto, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età`;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del d.lgs. n. 150/2015 e ribadito all'articolo 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 3/2018, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

6. Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del d.l. n. 50/2017.

Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

6. *Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato*

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale – che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell'incentivo oltre i limiti degli aiuti *de minimis* - deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

7. Coordinamento con altri incentivi

L'articolo 8 del decreto direttoriale n. 3/2018 prevede la possibilità di cumulare l'incentivo Occupazione NEET con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile introdotto dalla legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018).



Al riguardo l'INPS precisa che non osta al cumulo con la suddetta misura il disposto di cui all'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, che prevede la non cumulabilità *“con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*. Tale disposto, infatti, si applica agli strumenti previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore.

7. Coordinamento con altri incentivi

L'INPS, nella Circolare n. 54/2019, indica che, nell'ipotesi di cumulo tra l'incentivo strutturale e l'incentivo Occupazione NEET, la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro (8.060 euro totali per l'incentivo Occupazione NEET, cui va sottratto l'importo massimo riconoscibile di 3.000 euro per l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018), per un ammontare massimo, riparametrato su base mensile, pari a 421,66 euro (euro 5.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, per un importo massimo di 13,60 euro (euro 421,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

7. Coordinamento con altri incentivi

Pertanto, qualora un datore di lavoro assuma un lavoratore che rispetta i requisiti sia per l'accesso all'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile che dell'incentivo Occupazione NEET, per i primi 12 mesi dall'assunzione, questi potrà godere di un incentivo pari a:

- il 50% dei contributi previdenziali esonerabili, fino ad un massimo di 250,00 euro al mese, con riferimento all'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, a cui va sommato
- un ulteriore importo in relazione all'incentivo Occupazione NEET, calcolato come di seguito:

7. Coordinamento con altri incentivi

- se il 50% dei contributi previdenziali è inferiore a 250,00 euro, il 50% dei contributi previdenziali;
- se il 50% dei contributi previdenziali è superiore a 250,00 euro, il minore tra l'importo massimo mensile esonerabile per la quota residua dell'incentivo Occupazione NEET, pari a 421,66 euro, e l'importo ottenuto sottraendo al 100% dei contributi l'importo di 250,00 euro.

7. Coordinamento con altri incentivi

Esempio 1

Si ipotizzi che la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro sia pari a 400,00 euro mensili.

Il datore di lavoro potrà, per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 per un importo massimo mensile pari a 200 euro (pari cioè al 50% dei contributi totali).

Il datore di lavoro potrà, inoltre, fruire, per la restante quota di contribuzione a suo carico, dell'incentivo Occupazione NEET, per un ammontare mensile pari a 200 euro.

Nell'Esempio 1, il totale dell'esonero spettante al datore di lavoro è pari a 400 euro, di cui:

- 200 euro, per la quota parte relativa all'esonero strutturale;**
- 200 euro, per la quota parte relativa all'incentivo Occupazione NEET.**

7. Coordinamento con altri incentivi

Esempio 2

Si ipotizzi che la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro sia pari a 600,00 euro mensili.

Il datore di lavoro potrà, per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2018. Tuttavia, poiché l'esonero per l'assunzione di giovani, per ogni singolo mese, non può superare il massimale di 250 euro, l'importo fruibile non potrà superare tale soglia.

Il datore di lavoro potrà, comunque, fruire, per la restante quota di contribuzione a suo carico, dell'incentivo Occupazione NEET, esponendo a tale titolo l'importo complessivo pari a 350 euro (50 euro non conguagliati con l'esonero, più 300 euro, pari al 50% della contribuzione datoriale).

Nell'Esempio 2, il totale dell'esonero spettante al datore di lavoro è pari a 600 euro, di cui:

- 250 euro, per la quota parte relativa all'esonero strutturale;**
- 350 euro, per la quota parte relativa all'incentivo Occupazione NEET.**

7. Coordinamento con altri incentivi

Esempio 3

Si ipotizzi che la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro sia pari a 800,00 euro mensili.

Il datore di lavoro potrà, per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2018. Tuttavia, poiché l'esonero prevede un massimale mensile di 250 euro, l'importo fruibile non potrà superare tale soglia.

Il datore di lavoro potrà, comunque, fruire, per la restante quota di contribuzione a suo carico, dell'incentivo Occupazione NEET, nei limiti dell'importo massimo mensile riconoscibile che, come evidenziato poco sopra, in cumulo con l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018, ammonta a 421,66 euro. Quindi, rispetto ad una contribuzione datoriale mensile pari a 800 euro, l'importo fruibile a titolo delle due agevolazioni sarà pari a 250 euro per l'esonero strutturale previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e 421,66 euro per

Nell'Esempio 3, il totale dell'esonero spettante al datore di lavoro è pari a 671,66 euro, di cui:

- 250 euro, per la quota parte relativa all'esonero strutturale;**
- 421,66 euro, per la quota parte relativa all'incentivo Occupazione NEET.**

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione a tempo indeterminato, il decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 prevede un particolare procedimento per la presentazione dell'istanza, di seguito illustrato.

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "**NEET**", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)", sul sito internet www.inps.it - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando i seguenti dati:

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto di sgravio.
- se per l'assunzione intende fruire anche dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

L'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- consulta gli archivi informatici dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) al fine di conoscere se il soggetto, alla data di assunzione o, nel caso in cui l'assunzione non sia ancora stata effettuata, alla data di invio della richiesta per cui si chiede l'incentivo, sia iscritto al Programma "Garanzia giovani", sia profilato e sia stato preso in carico;
- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto;
- informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente non accolta per carenza di fondi rimarrà valida, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione, per 30 giorni. Se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta, diversamente, trascorsi inutilmente i 30 giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Analogamente, l'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente non accolta in quanto, dalla consultazione dell'archivio dell'ANPAL, risulti che il giovane sia registrato al Programma "Garanzia Giovani", ma non sia stata completata la procedura di presa in carico da parte della struttura competente, rimarrà valida - mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione - per 30 giorni. Durante tale periodo l'ANPAL, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto direttoriale n. 3/2018, interesserà la Regione presso la quale il giovane ha dato la sua adesione al Programma "Garanzia giovani" ovvero, in caso di scelta plurima, la Regione in cui sarà svolta la prestazione lavorativa.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

A seguito della segnalazione da parte dell'ANPAL, la Regione interessata, entro 15 giorni, provvederà alla presa in carico del giovane. Nelle ipotesi in cui la Regione non provveda al suddetto adempimento nel termine indicato, l'ANPAL stessa procederà alla presa in carico centralizzata, acquisendo le informazioni mancanti anche mediante autodichiarazione del giovane.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Pertanto, se entro il suddetto termine di 30 giorni, il giovane verrà preso in carico da parte della struttura competente o procederà all'autodichiarazione, la richiesta di riconoscimento dell'agevolazione, se sussisteranno tutti gli altri presupposti legittimanti, verrà automaticamente accolta; diversamente, trascorsi inutilmente i 30 giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro entro 10 giorni di calendario ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto direttoriale n. 3/2018, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

L'inosservanza del termine di 10 giorni previsto per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto – compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno – il beneficio fruibile non potrà superare, sia per i vincoli legati al finanziamento della misura sia in ragione del rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato, che impone l'individuazione di un importo massimo di aiuti concedibili, il tetto massimo già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a dodici mesi.

La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

8. Procedimento di ammissione all'incentivo

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'ANPAL e l'INL effettueranno i controlli di loro pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

INCENTIVO STRUTTURALE PREVISTO DA LEGGE DI BILANCIO 2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 Art. 1 commi da 100 a 107*
- *Circolare Inps n. 40/2018*

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

<p>Datori di lavoro interessati</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tutti i datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti, non hanno effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore
<p>Destinatari</p>	<ul style="list-style-type: none">• soggetti con età inferiore a 30 anni che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro (<u>eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato</u> presso altri datori di lavoro, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla possibilità di beneficiare dell'incentivo)

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Tipologia di contratto

- assunzioni **con contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti a tempo pieno o part time (anche somministrazione)
- Prosecuzione di un apprendistato in rapporto a tempo indeterminato pieno o part time, se il lavoratore non ha compiuto 30 anni alla data della prosecuzione.
- Conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato pieno o part time, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.
- Socio di cooperativa con lavoro subordinato.
- Lavoratore già titolare di un precedente contratto con esonero, per il periodo residuo (principio della portabilità).

Esclusi: contratto di lavoro domestico, dirigenti, occasionale, intermittente, apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Incentivo contributivo

L'incentivo consiste:

- nell'**esonero** dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- per un periodo **massimo di 36 mesi** (il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio); **in caso di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato** per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015.
- nel **limite di 3.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (250.00 mensili non compensabili nei mesi successivi). Il massimale è proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale, assunzione/cessazione nel corso del mese.
- Sono **esclusi** dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti all'INAIL.

- Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Condizioni

- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un altro lavoratore con medesima qualifica nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la revoca dell'incentivo stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruite.
- Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore per il quale un altro datore di lavoro ha parzialmente fruito dell'esonero.

Cumulabilità

- L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

ESONERO PREVISTO DA DECRETO DIGNITÀ



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

- *Art. 1 bis D.L. n. 87/2018 come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018*

D.L. 87/2018 art. 1 bis

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

D.L. 87/2018 art. 1 bis

2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

D.L. 87/2018 art. 1 bis

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

BONUS GIOVANI ECCELLENZE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *Art. 1, commi 706/717, legge n. 145/2018*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Per l'anno 2019 è previsto un incentivo di natura contributiva, in caso di **assunzione a tempo indeterminato** di giovani in possesso di laurea magistrale con la **votazione di 110 e lode**.

La disposizione è prevista dai commi 706-717, della legge 145/2018 - c.d. Legge di Bilancio 2019.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Tra le agevolazioni previste dalla legge di Bilancio 2019 questa misura sperimentale **mira a facilitare l'assunzione, nel settore privato, di giovani laureati d'eccellenza, con una votazione pari a 110 e lode, e dottori di ricerca**, mediante l'iniziale decontribuzione del rapporto di lavoro.

L'agevolazione, attualmente **valida per un anno**, tende, contemporaneamente, ad incentivare le assunzioni, con presumibile focus sui settori ad alta specializzazione, come ricerca e sviluppo, e, quindi, indirettamente, ad arginare, almeno in parte, la "fuga di cervelli"



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La laurea magistrale deve essere ottenuta presso Università statale o non statale legalmente riconosciuta nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019** entro la durata legale del corso di studi prima del compimento del 30° anno d'età con media ponderata non inferiore a 108/110.

L'agevolazione prevede l'**esonero**, per **12 mesi**, dal **versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con il **limite massimo di 8mila euro**.

L'incentivo è dovuto anche in caso di: assunzioni a tempo indeterminato e **part-time** (contributo proporzionalmente ridotto) e trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'agevolazione riguarda i **datori di lavoro privati** che, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato laureati, ovvero di dottori di ricerca, in possesso dei requisiti avanti descritti, cui viene riconosciuto un incentivo, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Lo **sgravio** può essere **fruito** in maniera parziale **da più datori di lavoro** in caso di rapporti di lavoro successivi, nel rispetto dell'importo massimo (8mila euro).

Per avere diritto all'agevolazione i datori di lavoro:

- **nei 12 mesi precedenti** non devono aver effettuato licenziamenti per GMO ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva interessata all'assunzione;
- **nei 24 mesi successivi** non possono procedere al licenziamento per GMO del lavoratore agevolato o di altro lavoratore con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'agevolazione potrà essere cumulata con altri incentivi, sempre nel rispetto del *de minimis*.

Se il lavoratore agevolato cessa il rapporto prima dei 12 mesi, può essere assunto da altro datore di lavoro (sempre tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019), il quale **fruirà del periodo residuo di agevolazione**.

Stessa agevolazione è prevista in caso di assunzione di **dottori di ricerca**, che abbiano concluso l'iter del dottorato tra il 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 prima dei 34 anni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Condizioni per il beneficio:

La fruizione dell'agevolazione (comma 716) è sottoposta alle regole del “**de minimis**” frutto delle direttive comunitarie, rispetto al quale l'INPS ha, più volte, richiamato i principi di regolazione attraverso proprie circolari (a mero titolo di esempio, si cita la n. 128/2012);

Regolarità contributiva e rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006);

Rispetto del trattamento economico e normativo relativo al CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, rispetto degli accordi territoriali od aziendali (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006);

Rispetto dei principi contenuti in materia di fruizione di benefici dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

All'INPS è affidato l'onere di determinare, come detto in precedenza, con **propria circolare, le modalità di fruizione del beneficio** ed i limiti dello stesso con l'individuazione, ad esempio, dei "contributi minori" ove deve continuare ad essere versata la quota a carico dei datori di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

C'è, poi, il contenuto del comma 4 che richiama una serie di ipotesi ove si afferma la decadenza dal beneficio:

- Se non si sia registrato un incremento occupazionale rispetto a quello indicato nel bilancio presentato nel precedente periodo di imposta;
- Se i posti di lavoro creati non sono conservati per almeno tre anni: tale limite scende a due se riguarda le piccole e medie imprese (tale disposizione andrebbe raccordata con la previsione del comma 711);
- Se l'impresa delocalizza in Paese fuori dalla Comunità Europea nei tre anni successivi alla fruizione;
- Se vengono accertate, in via definitiva, sanzioni in materia fiscale o di lavoro e sicurezza ivi compresa la "condotta antisindacale" del datore di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'impressione che sia stato creato un qualcosa di complicato e irrealizzabile destinato ad ostacolare i datori di lavoro che volessero avventurarsi nella fruizione di tale incentivo.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

**INCENTIVO OCCUPAZIONE
MEZZOGIORNO**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *ANPAL, Decreto n. 178 del 19 aprile 2019*
- *ANPAL, Decreto n. 311 del 12 luglio 2019*
- *INPS, Circolare n. 102 del 16 luglio 2019*
- *INPS, Messaggio n. 3031 del 7 agosto 2019*



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

La **Legge di Bilancio 2019** (Legge n. 145/2018) aveva delegato i programmi operativi nazionali (PON) ed i programmi operativi complementari a prevedere specifiche misure volte a favorire, nelle **Regioni del Mezzogiorno**, l'**assunzione** con contratto a **tempo indeterminato** di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, mediante la concessione di un **esonero contributivo** pari al **100%** dei **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di importo annuo di 8.060 euro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'ANPAL, facendo seguito a tali disposizioni, in data 19 aprile 2019 ha pubblicato il Decreto n. 178, con il quale ha disciplinato le regole per la fruizione dell'incentivo in parola, denominato ***“Incentivo Occupazione Sviluppo Sud”*** creando però non poche perplessità negli operatori stante la limitazione della validità dell'incentivo alle sole assunzioni effettuate tra il 1° maggio 2019 e il 31 dicembre 2019, nonostante la norma di legge principale indicasse genericamente l'anno “2019”.

A seguito della conversione in legge del **Decreto Crescita**, attuata dalla Legge n. 58/2019 il Legislatore ha inteso finanziare l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud **anche per le assunzioni** effettuate nel periodo **dal 1° gennaio 2019 al 30 aprile 2019**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono beneficiare dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud **tutti i datori di lavoro privati**, compresi

- i **soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..), nonché
- i datori di lavoro del **settore agricolo**,

che assumono disoccupati **senza esservi tenuti** (in forza a disposizioni di legge o di altra natura).

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono inoltre beneficiare dell'incentivo in esame:

- gli enti pubblici economici (EPE);
- gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;
- i consorzi di bonifica e i consorzi industriali;
- gli enti morali ed ecclesiastici

L'esonero contributivo **non si applica** nei confronti della **Pubblica Amministrazione**

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

L'incentivo in parola spetta, a favore del datore di lavoro, per le assunzioni di **persone disoccupate** intendendo per tali:

- ai sensi dell'**art. 19** del **D.Lgs n. 150/2015**, i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego, nonché
- ai sensi dell'**art. 4, comma 15-quater** del **DL n. 4/2019**, i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

Fermo restando quanto sopra, se all'atto dell'assunzione il lavoratore ha:

- un'età **compresa tra 16 e 34 anni** (intesi come 34 anni e 364 giorni), per accedere al beneficio è sufficiente che risulti **disoccupato**, salve le precisazioni in materia di aiuti di Stato;
- **già compiuto 35 anni** di età, per accedere all'incentivo è necessario che, oltre ad essere **disoccupato** e ferme restando le precisazioni in materia di aiuti di Stato, risulti **privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** (ex DM 17 ottobre 2017, del Ministero del Lavoro).

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo



Quest'ultima condizione è soddisfatta qualora il lavoratore, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, non abbia prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero non abbia svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

Per accedere all'incentivo è **inoltre necessario** che il lavoratore, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro che lo assume (o con una società ad esso collegata/controllata), **salvo nel caso in cui** si fruisca dell'incentivo nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Ambito territoriale di ammissione all'incentivo

L'esonero contributivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una:

- Regione **“meno sviluppata”** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) oppure
- Regione **“in transizione”** (Abruzzo, Molise e Sardegna),

indipendentemente dalla residenza del lavoratore da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Ambito territoriale di ammissione all'incentivo

Qualora la **sede di lavoro** venga modificata e “spostata” al di fuori delle suddette Regioni, l’esonero contributivo non potrà più essere goduto dal periodo di paga successivo a quello di trasferimento.

Diversamente, in caso di trasferimento di un lavoratore da una Regione “in transizione” ad una Regione “meno sviluppata”, o viceversa, l’esonero originariamente riconosciuto potrà continuare a trovare applicazione fino alla sua naturale scadenza.

Ambito territoriale di ammissione all'incentivo

Al datore di lavoro,

- avente **sede legale in una Regione diversa** da quelle sopra elencate,
- che assume lavoratori per una prestazione da svolgersi in una **unità operativa ubicata nelle Regioni “meno sviluppate” o “in transizione”**,

sarà assegnato dalla Sede INPS competente, **previa richiesta** da parte del medesimo datore di lavoro, il **codice di autorizzazione “OL”**, che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di *“Datore di lavoro che effettua l’accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno”*.

Rapporti incentivati

L'esonero contributivo si applica

- alle assunzioni con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** (anche a scopo di **somministrazione**) e con **contratto di apprendistato professionalizzante**,
- effettuate nel periodo **dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019**.

L'assunzione può essere effettuata **sia a tempo pieno che part-time**. In quest'ultimo caso, l'importo dell'esonero deve essere **proporzionalmente ridotto** rispetto al tempo pieno.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Rapporti incentivati

È possibile usufruire dell'esonero contributivo anche in caso di **trasformazione**, senza soluzione di continuità, **di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato**. In tal caso, non è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione né il rispetto dell'ulteriore requisito dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi 6 mesi con lo stesso datore.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Rapporti incentivati

Rientra, inoltre, nell'ambito di applicazione dell'esonero contributivo il **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

Rapporti incentivati

È possibile usufruire dell'esonero contributivo, per lo **stesso lavoratore**, per **un solo rapporto**



Ciò significa che, dopo una prima concessione, non saranno rilasciate nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da un altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'importo di esonero effettivamente goduto

Rapporti incentivati

Non è possibile godere dell'esonero contributivo:

- per le assunzioni con contratto:

- di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- di **apprendistato di alta formazione e ricerca**;
- di **lavoro intermittente**;
- di **lavoro domestico**;

- in caso di ricorso alle **prestazioni di lavoro occasionale**

Assetto e misura dell'incentivo

L'agevolazione in esame:

- consiste nell'**esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** nel **limite massimo di 8.060 euro annui** per ogni lavoratore assunto;
- è fruibile in **12 quote mensili** dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore.

In ogni caso, l'**incentivo deve essere fruito**, a pena di decadenza, **entro e non oltre** il termine perentorio del **28 febbraio 2021**

Di conseguenza, l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote di incentivo è quello di competenza "gennaio 2021".

Assetto e misura dell'incentivo

Il periodo di godimento dell'esonero può essere **sospeso esclusivamente** in caso di **assenza obbligatoria per maternità**. In tal caso, è consentito il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio, comunque entro il 28 febbraio 2021.

A riguardo, l'INPS richiama il Messaggio n. 72/2000 nel quale lo stesso Istituto ha precisato che:

“nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità con relativo differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici contributivi, il datore di lavoro, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali durante il periodo di astensione, è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione senza la possibilità di fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate”



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Assetto e misura dell'incentivo

La **soglia massima** di esonero riferita al periodo di paga **mensile** è pari ad **euro 671,66** (euro 8.060,00/12), mentre la soglia massima per ogni **giorno** di fruizione dell'esonero contributivo, da utilizzare per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, è pari ad **euro 21,66** (euro 671,66/31 gg).

Assetto e misura dell'incentivo

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, richiamando la Circolare 40/2018, l'INPS precisa che l'esonero contributivo **non si applica:**

- ai **premi e contributi** dovuti all'**INAIL**,
- al contributo, se dovuto, al "*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.*", ossia il **Fondo di Tesoreria INPS**;
- al contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015 (**Fondo di solidarietà bilaterale / Fondo di integrazione salariale / Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale** delle Province Autonome di Trento e Bolzano).

Assetto e misura dell'incentivo

In aggiunta a quanto sopra, l'INPS precisa che sono escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni:

- che non hanno natura previdenziale;
- di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

In particolare, sono **esclusi** dall'agevolazione, ancorché di natura obbligatoria, i contributi:

- dello **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua;

Assetto e misura dell'incentivo

- di **solidarietà** del 10% sui versamenti destinati alla **previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria**;
- di **solidarietà** del 5% (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per i **lavoratori dello spettacolo**;
- di **solidarietà** dell'1,20% (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli **sportivi professionisti**.

Assetto e misura dell'incentivo

L'INPS precisa ulteriormente che:

- è soggetto all'**applicazione dell'esonero** contributivo il **contributo aggiuntivo IVS** dello 0,50% della retribuzione imponibile (di cui all'articolo 3, comma 15, della Legge 297/1982) trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. A riguardo l'Istituto previdenziale chiarisce che, dopo aver applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del TFR, ovvero dovrà effettuare l'abbattimento in misura pari alla quota del contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060,00 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo;

Assetto e misura dell'incentivo

- nei casi di trasformazione di rapporti a termine spetta anche la **restituzione** integrale del **contributo addizionale dell'1,40%**;
- l'esonero contributivo è calcolato sulla contribuzione effettivamente dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative per le imprese che versano il TFR ai fondi di previdenza complementare ovvero al Fondo di Tesoreria INPS (art. 10, commi 2 e 3, D.Lgs n. 252/2005).

Precisazioni riguardanti il bonus per rapporti di apprendistato professionalizzante

E' possibile beneficiare dell'esonero contributivo anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante. In tal caso, l'agevolazione trova applicazione **solo durante il periodo formativo**.

A tale proposito l'INPS precisa che:

- se il rapporto di apprendistato ha una **durata pari o superiore a 12 mesi**, l'importo massimo di esonero contributivo spettante coincide con quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato (12 mesi);
- qualora la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia **inferiore a 12 mesi**, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

- dei **principi generali in materia di incentivi all'occupazione** indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015
- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia:
 - adempimento degli obblighi contributivi;
 - osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 del 18 dicembre 2013 - relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul **funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis"** – o in alternativa, oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'articolo 7 del citato decreto direttoriale n. 178/2019, che di seguito si riportano:

- 1) l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

- 2) per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, ricorra una delle seguenti condizioni
- a. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
 - b. il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c. 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;

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

- d. il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, n. 420 del 28 novembre 2018, di attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

L'incremento occupazionale netto

Per il calcolo dell'incremento occupazionale, la forza lavoro deve essere determinata in **ULA** (Unità Lavoro Annuo).

Il calcolo si effettua su base mensile confrontando il numero dei lavoratori occupati nel mese con la media dei 12 mesi precedenti, tenendo presente il concetto di "impresa unica" come definito dal Regolamento UE n. 1408/2013, art. 2 par. 2). In altre parole, la media dei lavoratori dei 12 mesi precedenti deve essere riferita all'impresa nel suo complesso e non al singolo stabilimento nel quale è inserito il lavoratore assunto.

A riguardo, l'INPS richiama l'Interpello n. 34/2014 con il quale il Ministero del Lavoro ha chiarito che in tutte le ipotesi di assunzione agevolata l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine dei 12 mesi e non la forza stimata al momento dell'assunzione

L'incremento occupazionale netto

Qualora non vi sia incremento, l'esonero non spetta per il mese di calendario di riferimento; l'**eventuale ripristino** dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione dell'esonero dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non permette di recuperare il beneficio perso.

L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Coordinamento con altri incentivi

L'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud è compatibile e cumulabile con:

- l'incentivo al reimpiego dei lavoratori beneficiari di **reddito di cittadinanza**, di cui all'articolo 8 del DL n. 4/2019;
- l'incentivo strutturale all'**occupazione giovanile stabile**, previsto dall'articolo 1-bis del DL n. 87/2018 (Decreto Dignità);
- **altri incentivi di natura economica** introdotti e attuati dalle **Regioni del Mezzogiorno**, come sopra individuate, purché a favore di datori di lavoro che abbiano sede nel territorio delle stesse Regioni.





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Coordinamento con altri incentivi

L'INPS evidenzia che in entrambi i casi sopra riportati (ad esclusione degli incentivi regionali), la definizione delle modalità di accesso agli incentivi è subordinata all'emanazione di un decreto ministeriale che non è ancora stato adottato.

Conseguentemente, le istruzioni operative per la fruizione cumulata dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud con gli incentivi sopra indicati sarà oggetto di successivi interventi da parte dell'Istituto previdenziale

Procedimento di ammissione all'incentivo

Per beneficiare dell'esonero contributivo i datori di lavoro interessati dovranno presentare telematicamente all'INPS un'istanza **preliminare di ammissione**, mediante il modulo "**IOSS**" disponibile all'interno dell'applicazione "**Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)**", indicando:

- il **lavoratore** nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione, ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- la **Regione/Provincia** di esecuzione della prestazione lavorativa, che devono rientrare tra quelle ammesse al finanziamento;
- l'importo della **retribuzione mensile media**, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'**aliquota contributiva datoriale** che può essere oggetto di sgravio.

Procedimento di ammissione all'incentivo

Successivamente all'invio dell'istanza l'INPS, tramite i propri sistemi informativi centrali:

- consulterà gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di verificare che il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia disoccupato;
- calolerà l'importo dell'incentivo spettante sulla base dell'aliquota datoriale indicata;
- verificherà la disponibilità residua delle risorse;
- comunicherà telematicamente al datore di lavoro (in calce al medesimo modulo di istanza) che è stato prenotato in suo favore l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nella domanda preliminare.

Procedimento di ammissione all'incentivo

Qualora l'istanza preliminare dovesse essere **rigettata per carenza di fondi**, la domanda rimarrà comunque valida per 30 giorni, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione. Se entro tale termine si libereranno delle risorse, l'istanza verrà automaticamente accolta; diversamente, dopo 30 giorni la domanda perderà definitivamente di efficacia ed il datore di lavoro dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Procedimento di ammissione all'incentivo

Analogamente, qualora l'istanza preliminare dovesse essere **rigettata** in quanto, dalla consultazione dell'archivio dell'ANPAL, **non risulta validamente rilasciata una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)**, la domanda rimarrà comunque valida per 30 giorni, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione. Durante tale periodo, l'INPS consulterà quotidianamente la banca dati dell'ANPAL al fine di verificare la presenza di eventuali aggiornamenti della posizione del lavoratore. Se entro il suddetto termine di 30 giorni l'ANPAL aggiornerà la posizione del lavoratore, l'istanza verrà automaticamente accolta; diversamente, dopo 30 giorni la domanda perderà definitivamente di efficacia ed il datore di lavoro dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Procedimento di ammissione all'incentivo

In caso di **accoglimento dell'istanza preliminare** (visualizzabile in calce alla domanda inviata) il datore di lavoro, per accedere all'incentivo, dovrà, **entro i successivi 10 giorni di calendario, comunicare** (a pena di decadenza) l'avvenuta **assunzione**, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Il mancato rispetto del suddetto termine di 10 giorni comporta l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

Procedimento di ammissione all'incentivo

Con riferimento ai **contratti part-time**, l'INPS chiarisce che in caso di variazione in aumento della percentuale oraria in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno), l'esonero non potrà superare il tetto massimo già autorizzato. In caso di diminuzione dell'orario di lavoro (compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione a tempo parziale), il datore di lavoro dovrà riproporzionare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, il datore di lavoro potrà fruire dell'importo spettante in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per i rapporti di apprendistato con un periodo formativo di durata inferiore a dodici mesi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Proroga al 30 novembre 2019

Con il ***Messaggio n. 3031 del 7 agosto 2019***, l'INPS interviene riguardo l'incentivo Occupazione Sviluppo Sud per comunicare l'effettuata elaborazione delle istanze di riconoscimento del bonus e la proroga alle competenze di ottobre del termine ultimo per il recupero degli importi arretrati di incentivo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

NEWS LETTER CNO DEL 16/10/2019

Le domande per beneficiare del Bonus Sud, relative alle assunzioni a partire dal 1° maggio 2019 e non accolte per mancanza di fondi, saranno riesaminate dall'istituto seguendo l'ordine cronologico di presentazione. E' quanto annunciato dall'Inps e dall'ANPAL al **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**, a seguito delle richieste della Categoria di utilizzare tutti i fondi ancora disponibili perché destinati alle sole assunzioni effettuate entro aprile 2019, a seguito dell'estensione dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud introdotta dal D.L. n. 34/2019 convertito, con modifiche, dalla Legge n.58/2019. L'Istituto precisa però che nel caso fossero già trascorsi 30 giorni dalla comunicazione di diniego occorrerà comunque reiterare l'istanza. I fondi a disposizione sono pari a circa 60 milioni di euro, si prevede pertanto un rapido esaurimento della dotazione. L'ANPAL ha inoltre assicurato che proseguirà nella ricerca dei fondi necessari per cercare di coprire tutto l'anno in corso.

Al momento, dunque, i Consulenti del Lavoro dovranno prestare attenzione allo stato delle istanze già inviate. Le casistiche, in particolare, potranno essere due:

1. Mancato accoglimento per problemi relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID): se la domanda si trova in stato di "rifiutata provvisoria" per mancanza di DID, la stessa rimarrà in *stand by* fino a quando l'ANPAL non risponderà ad Inps. Al riguardo, si precisa che il termine di 30 giorni indicato in circolare non è perentorio.

In questo caso, quindi, non c'è bisogno di ripresentare la domanda perché le risorse volte a finanziare l'assunzione sono state dall'Istituto preventivamente accantonate al fine di non fare perdere la priorità acquisita. Se, invece, la domanda si trova nello stato di rifiutata definitiva - perché la DID presente negli archivi ANPAL risulta avere una data successiva rispetto alla data di assunzione è necessario ripresentare la domanda.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

2. Mancato accoglimento per esaurimento fondi: In questo caso, il termine di 30 giorni è perentorio. Dunque, in questi 30 giorni le richieste rimangono in sospeso e saranno automaticamente ripescate in caso di ulteriori risorse. Decorso invece il periodo di 30 giorni occorre, invece, riproporre la richiesta.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

INCENTIVO PREVISTO DA DECRETO CRESCITA



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *Art. 49bis D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, conv. in L. 28 giugno 2019, n. 58*



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

L'art. 49-bis del Decreto crescita (D.L. n. 34/2019), aggiunto in fase di conversione in legge (L. n. 58/2019), ha introdotto uno sgravio contributivo finalizzato a rafforzare l'apprendimento, da parte degli studenti, delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro ed a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Nello specifico, si prevede un incentivo, a **decorrere dal 2021**, in favore delle aziende che dispongono erogazioni liberali, di **importo pari ad almeno 10.000 euro**, per la **realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti** in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale, anche a indirizzo agrario e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Detto incentivo consiste nell'**esonero parziale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per **un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione**.

Le tipologie di interventi ammessi da finanziare con le erogazioni liberali possono riguardare:

- a) laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;
- b) laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;
- c) ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;
- d) attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

L'incentivo è riconosciuto a decorrere dall'esercizio finanziario 2021, ai titolari di reddito di impresa (sono quindi esclusi gli studi professionali), e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.

Inoltre, l'incentivo è riconosciuto solo nel caso in cui le erogazioni liberali siano effettuate sul conto di tesoreria delle istituzioni scolastiche con sistemi di pagamento tracciabili.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Con **apposito decreto**, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge L. n. 58/2019 (di conversione del Decreto crescita), sono *definiti le modalità e i tempi per disporre le erogazioni liberali predette, la misura dell'incentivo, nonché le modalità per garantire il rispetto dei limiti di spesa*. L'INPS provvede al riconoscimento dell'incentivo e al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dal medesimo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione secondaria di secondo grado - che, in base all'art. 1, L. 62/2000, include le scuole statali e le scuole paritarie private e degli enti locali - beneficiarie dell'erogazione liberale pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nell'ambito di una pagina, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003), l'ammontare delle erogazioni liberali ricevute per ciascun anno finanziario nonché le modalità di impiego delle risorse, indicando puntualmente le attività da realizzare e quelle in corso di realizzazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Infine, per il beneficio contributivo in parola è autorizzata una spesa pari a **30 milioni di euro per l'anno 2021 e a 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

**LE NOVITA'
DI NOVEMBRE 2019**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI (Reverse charge)

Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – comma 1

Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del «reverse charge» per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera.

1. I soggetti residenti ai fini delle imposte dirette nello Stato che **affidano il compimento di un'opera o di un servizio a un'impresa** sono **tenuti al versamento delle ritenute** di cui agli articoli 23 e 24 dpr 600/73 **trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici**, ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 2, 3 e 4

2. L'obbligo è **relativo a tutte le ritenute fiscali operate dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici**, nel corso di durata del contratto, **sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato** nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati.
3. **L'importo** corrispondente all'ammontare complessivo del versamento **dovuto è versato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici al committente con almeno 5 giorni lavorativi di anticipo rispetto alla scadenza del versamento** stesso su specifico conto corrente bancario o postale comunicato dal committente all'impresa affidataria o appaltatrice e da quest'ultima alle imprese subappaltatrici.
4. Il **committente** che ha ricevuto le somme necessarie all'effettuazione del **versamento lo esegue**, senza possibilità di utilizzare in compensazione proprie posizioni creditorie, **entro il giorno 16 del mese di scadenza in luogo del soggetto che ha effettuato le ritenute ed indicando nella delega di pagamento il codice fiscale dello stesso quale soggetto per conto del quale il versamento è eseguito.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – comma 5

5. Entro il termine di cui al comma 3, al fine di consentire al committente il **riscontro dell'ammontare complessivo degli importi ricevuti con le trattenute effettuate dalle imprese, queste trasmettono** tramite posta elettronica certificata al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:

- a) **un elenco nominativo di tutti i lavoratori**, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere e servizi affidati dal committente;
- b) **il dettaglio delle ore di lavoro prestate** da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;
- c) **l'ammontare della retribuzione** corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione;
- d) **il dettaglio delle ritenute fiscali** eseguite nel mese precedente nei confronti di detto lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente;
- e) **tutti i dati utili alla compilazione delle deleghe di pagamento** necessarie per l'effettuazione dei versamenti di cui al comma 1;
- f) **i dati identificativi del bonifico effettuato** ai sensi del comma 3.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 6 e 7

6. Nel caso in cui alla data di cui al comma 3 sia **maturato il diritto a ricevere corrispettivi dall'impresa appaltatrice o affidataria**, quest'ultima può **allegare alla comunicazione**, di cui al comma 5 inviata al committente, la **richiesta di compensazione totale o parziale delle somme necessarie all'esecuzione del versamento delle ritenute effettuate dalla stessa e dalle imprese subappaltatrici con il credito residuo derivante da corrispettivi spettanti** e non ancora ricevuti. Il committente procede al versamento con le modalità di cui al comma 4.

7. Le imprese appaltatrici e subappaltatrici restano responsabili:

- per la **corretta determinazione delle ritenute** e per la corretta esecuzione delle stesse;
- nonché **per il versamento, senza possibilità di compensazione**, laddove entro il termine di cui al comma 3 non abbiano provveduto all'esecuzione del versamento al committente o non abbiano trasmesso la richiesta di cui al comma 6 e non abbiano trasmesso allo stesso i dati di cui al comma 5.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 8 e 9

8. I committenti sono responsabili:

- per il **tempestivo versamento delle ritenute effettuate** dalle imprese appaltatrici e subappaltatrici entro il limite della somma dell'ammontare dei bonifici ricevuti entro il termine di cui al comma 3;
- dei **corrispettivi maturati a favore delle imprese appaltatrici o affidatarie** e non corrisposti alla stessa data;
- integralmente nel caso in cui **non abbiano tempestivamente comunicato** all'impresa appaltatrice o affidataria gli estremi del conto corrente bancario o postale su cui effettuare i versamenti di cui al comma 3 o abbiano eseguito pagamenti alle imprese affidatarie, appaltatrici o subappaltatrici, inadempienti.

9. Nel caso in cui le **imprese appaltatrici o affidatarie e le imprese subappaltatrici**:

- **non trasmettano entro il termine** di cui al comma 3 e **con le modalità** indicate nel comma 5 **i dati ivi richiesti**;
- ovvero **non effettuino i bonifici** entro il termine di cui al comma 3 ;
- o **non inviino la richiesta di compensazione** di cui al comma 6;
- ovvero **inviino una richiesta di compensazione** di cui al comma 6 **con crediti inesistenti o non esigibili**;

il **committente deve sospendere il pagamento dei corrispettivi** maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria vincolando le somme ad essa dovute al pagamento delle ritenute eseguite dalle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera o del servizio, dandone comunicazione entro novanta giorni all'Ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente competente nei suoi confronti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 10 e 11

10. Laddove **entro novanta** giorni dal termine di cui al comma 3, le imprese appaltatrici o affidatarie e le imprese subappaltatrici effettuino il versamento al committente o richiedano la compensazione e trasmettano i dati richiesti , il **committente procede al versamento delle somme, perfezionando**, su richiesta del soggetto che ha effettuato le ritenute, **il ravvedimento operoso** di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472 e addebitando allo stesso gli interessi e le sanzioni versati.

11. **Il committente** che ha effettuato il pagamento per conto delle imprese appaltatrici o affidatarie e subappaltatrici **comunica entro cinque giorni mediante posta elettronica certificata** a queste ultime **l'effettuazione del pagamento.**

Le imprese che hanno provveduto al versamento delle ritenute al committente o a richiesta di compensazione con i corrispettivi maturati nei confronti dello stesso e non hanno ricevuto evidenza dell'effettuazione del versamento delle ritenute da parte di quest'ultimo, comunicano tale situazione all'Ufficio dell'Agenzia delle entrate territorialmente competente nei loro confronti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – comma 12

12. Le imprese appaltatrici, affidatarie e subappaltatrici possono eseguire direttamente il versamento delle ritenute comunicando al committente tale opzione **entro la data di cui al comma 3 (5 GIORNI PRIMA DELLA SCADENZA)** e allegando una certificazione che attesti i seguenti requisiti, *qualora nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza del versamento:*

- a) risultino in attività **da almeno cinque anni** ovvero abbiano eseguito nel corso dei due anni precedenti complessivi versamenti registrati nel conto fiscale **per un importo superiore a euro 2 milioni;**
- b) non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi affidati agli agenti della riscossione relativi a tributi e contributi previdenziali per importi **superiori ad euro 50.000,00**, per i quali siano ancora dovuti pagamenti o per i quali non siano stati accordati provvedimenti di sospensione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 13 e 14

13. Entro **novanta giorni** dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, la **certificazione** di cui al comma 12 **è rilasciata dall'Agenzia delle Entrate alle singole imprese mediante canali telematici** (*l'autenticità è riscontrabile dal committente mediante apposito servizio telematico dell'AdE*).

14. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate da emanarsi **entro novanta giorni** dalla data di entrata in vigore della presente disposizione **sono disciplinate le modalità per il rilascio e il riscontro della certificazione** prevista dal comma 12.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – comma 15

15. Per le **imprese appaltatrici o affidatarie** e le imprese **subappaltatrici** è esclusa la facoltà **di avvalersi dell'istituto della compensazione** quale modalità di estinzione delle obbligazioni relative a:

- **contributi previdenziali e assistenziali;**
- **premi assicurativi obbligatori;**

maturati in relazione ai dipendenti di cui al comma 1. (occupati nella gestione degli appalti).

Detta **esclusione** opera con **riguardo a tutti i contributi previdenziali, assistenziali e ai premi assicurativi maturati nel corso di durata del contratto**, sulle retribuzioni erogate al personale direttamente impiegato nell'esecuzione delle opere o dei servizi affidati.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RITENUTE FISCALI SUGLI APPALTI - *Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124*

Art. 4 : Inserimento art. 17bis D.Lgs 241/1997 – commi 16 e 17

16. Il soggetto obbligato che non esegue, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, il versamento delle ritenute è soggetto alla **sanzione** amministrativa di cui all'articolo 13, comma 1 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471.

17. Chiunque, obbligato in base alle disposizioni, non esegua, in tutto o in parte, alle prescritte scadenze, il versamento delle ritenute, è punito ai sensi dell'articolo 10-bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, con l'applicazione delle soglie di punibilità ivi previste."

Tutte le disposizioni qui descritte si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2020.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

**COLLABORAZIONI
COORDINATE E CONTINUATIVE**

Legge 2 novembre 2019, n. 128



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

All'art. 2, comma 1 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- 1) al primo periodo, la parola: **«esclusivamente»** è sostituita dalla seguente: **«prevalentemente»** e le parole: **«anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»** sono soppresse;
- 2) dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: **«Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

NUOVO TESTO - D.Lgs 81/2015 – art. 2, comma 1

Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro **prevalentemente** personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate **mediante piattaforme anche digitali.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Dopo l'art. 2 del D.lgs 81/2015 è inserito il seguente:

"Art. 2-bis (Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata).

- 1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di **malattia**, l'indennità di **degenza ospedaliera**, il **congedo di maternità** e il **congedo parentale** sono **corrisposti**, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a **condizione** che nei confronti dei lavoratori interessati **risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata** nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile (*mod. art. 15, c. 2, D:IGs 22/2015*)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Dopo l'art. 2 del D.lgs 81/2015 è inserito il seguente:

"Art. 2-bis (Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata).

2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente **dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento.** Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Numero mesi accreditati nella Gestione Separata	Importi giornalieri anno 2019	
	Indennità di malattia	Indennità per ricovero
da 1 a 4	€ 11,24 → 22,48	€ 22,48 → 44,95
da 5 a 8	€ 16,86 → 33,71	€ 33,71 → 67,42
da 9 a 12	€ 22,48 → 44,95	€ 44,95 → 89,90



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RIDERS

Legge 2 novembre 2019, n. 128



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

RIDERS - Capo V-bis D.lgs 81/2015 – art. 47-bis

Oggetto: lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna beni per conto altrui, in ambito urbano e con ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui art. 47, c. 2, lett. a) codice della strada.

Tutela: livelli minimi di tutela.

Piattaforme digitali: programmi e procedure informatiche utilizzate dal committente strumentali alla attività e con cui ne è fissato il compenso e le modalità di esecuzione della prestazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RIDERS - Capo V-bis D.lgs 81/2015 – art. 47-ter

Contratti individuali di lavoro:

- stipulati per iscritto ai **fini della prova**;
- i **lavoratori** devono **ricevere ogni informazione** per la loro tutela e sicurezza;
- **violazione**: indennità risarcitoria non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno (in base alla gravità e intensità della violazione).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RIDERS - Capo V-bis D.lgs 81/2015 – art. 47-quater

Compensi:

- stabiliti dai **contratti collettivi** stipulati ai sensi art. 51 D.lgs /81/2015;
- in **manca**za il compenso è determinato **in base alle consegne effettuate** con **garanzia di un compenso minimo orario** parametrato ai minimi tabellare dei CCNL affini di settore ;
- garanzia di **indennità integrativa non inferiore al 10%** per **lavoro notturno, festivo o in condizioni meteo avverse** (da determinarsi con i contratti collettivi o con decreto del MLPS).

**LE PRESENTI DISPOSIZIONI SI APPLICANO DECORSI DODICI MESI
DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA L. 128/2019 (17 NOVEMBRE 2020)**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

RIDERS - Capo V-bis D.lgs 81/2015 – art. 47-quinquies e sexies

Divieto di discriminazione: applicazione del divieto di discriminazione già previsto per i lavoratori subordinati e divieto di esclusione dalla piattaforma digitale e riduzione lavoro in caso di mancata accettazione della prestazione.

Protezione dati personali: valgono le disposizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs 196/2003.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

RIDERS - Capo V-bis D.lgs 81/2015 – art. 47-septies

Copertura assicurativa INAIL e Sicurezza:

- obbligo di **copertura assicurativa** ai sensi del DPR 1124/1965;
- il **premio Inail** è determinato **in base al tasso di rischio per l'attività svolta** assumendo come retribuzione imponibile la **retribuzione convenzionale giornaliera minima rapportata ai giorni di effettiva attività** (art. 30 DPR 1124/1965);
- obbligo di tutti gli **adempimenti previsti per i datori di lavoro**;
- obbligo di applicazione delle **disposizioni di cui al D.Lgs 81/2008**.

**LE PRESENTI DISPOSIZIONI SI APPLICANO DECORSI 90 GIORNI
DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA L. 128/2019 (15 FEBBRAIO 2020)**



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO CONTRIBUTO ADDIZIONALE CONTRATTI A TERMINE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

- *Circ. INPS 6 settembre 2019, n. 121*
- *Mess. INPS 24 settembre 2019, n. 3447*



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
NOVEMBRE 2019**

TeleConsul Editore

Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. Istruzioni per la gestione dell'incremento del contributo addizionale NASpl dovuto nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Istruzioni contabili



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Premessa

Si ritiene utile premettere, per i profili di rilevanza ai fini della gestione dell'incremento del contributo addizionale, che l'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, specifica che le nuove disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine *“[...] si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

In proposito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 3 della citata circolare n. 17/2018, ha precisato che i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 rimangono disciplinati dalle previgenti disposizioni del D.lgs n. 81/2015, in quanto la nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 87/2018 trova applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Premessa

In proposito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 3 della citata circolare n. 17/20181, comma 2, sebbene formalmente riferito alle nuove disposizioni sui contratti di lavoro a termine contenute nel comma 1 del medesimo articolo 1, si applica anche ai rapporti di somministrazione a tempo determinato.

La decorrenza di applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpl nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rimane, invece, fissata al 14 luglio 2018.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 ha disposto che *“il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione”*. La legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018, ha sostituito il testo del citato comma 2 con il seguente: *“2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico”*.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

Il D.L. n. 87/2018, nella versione recata dalla relativa legge di conversione (legge n. 96/2018), ha quindi introdotto l'aumento del contributo addizionale NASPI attraverso la rimodulazione dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012 e ha altresì escluso dal versamento di tale aumento i rinnovi contrattuali dei lavoratori domestici.

L'articolo 3, comma 2, del decreto dignità ha previsto l'incremento del predetto contributo addizionale in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione di lavoro. Sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

Tuttavia, considerato che il decreto dignità ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpi opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

Inoltre, a seguito di interlocuzione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si deve precisare che il suddetto Dicastero ha chiarito che “[...] qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine si configuri un rinnovo e non una proroga anche se l’ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi trattandosi di rinnovo l’incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell’ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo. Trattandosi di proroga l’incremento del contributo addizionale non è dovuto.”

Ultimo aggiornamento 7 novembre 2019



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Ambito di applicazione e decorrenza

L'aumento del contributo addizionale è dovuto dai datori di lavoro interessati con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpi, in quanto già esclusi dalla predetta contribuzione addizionale:

- i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli, per effetto delle previsioni dell'articolo 2, comma 3, della legge n. 92/2012, che escludono gli stessi dall'applicazione del regime della NASpi;
- i rapporti di lavoro contemplati dall'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, ha espressamente escluso l'applicazione dell'aumento del contributo NASpi ai rinnovi dei contratti di lavoro domestico.

L'aumento del contributo addizionale non si applica altresì ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni, come individuate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., in quanto già escluse dal versamento del contributo addizionale ai sensi dell'articolo 2, comma 29, lett. d), della legge n. 92/2012.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Inoltre, l'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di bilancio 2019, ha espressamente escluso, come anticipato in premessa, l'applicazione dell'articolo 3 del D.L. n. 87/2018 ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how* e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- a) università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- b) istituti pubblici di ricerca;
- c) società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- d) enti privati di ricerca.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Queste fattispecie, pertanto, rimangono soggette al contributo di finanziamento NASpi, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma, per espressa previsione dell'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

Si fa presente, infine, che la maggiorazione del contributo addizionale in argomento non trova applicazione in caso di proroga del termine del contratto a tempo determinato, essendo tale fattispecie non contemplata dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

La misura dell'aumento del contributo addizionale

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 dispone che il contributo addizionale NASpi è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 1.4 della circolare n. 17/2018, ha chiarito che *"[...] al primo rinnovo [del contratto a tempo determinato] la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi"*.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

La misura dell'aumento del contributo addizionale

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

contratto originario: 1,4%;

1° rinnovo: 1.9% (1,4% + 0,5%);

2° rinnovo: 2.4% (1,9% + 0,5%);

3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

La misura dell'aumento del contributo addizionale

Al riguardo si ritiene utile precisare che, ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

Pertanto, ai fini di cui sopra, si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far tempo dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data. Per gli eventuali successivi rinnovi contrattuali la misura del contributo addizionale sarà determinata secondo i criteri di calcolo sopra esposti.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Di seguito si richiamano le ulteriori disposizioni relative al contributo addizionale NASpi che dispiegano effetti anche sull'aumento del predetto contributo.

L'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012 individua i casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale - e, conseguentemente, dall'aumento dello stesso in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato - riferiti alle seguenti fattispecie:

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

- a. lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b. lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- c. c. apprendisti;
- d. lavoratori dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Con specifico riferimento alla fattispecie del lavoro stagionale, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpl.

Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpl.

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Si ricorda, infine, che l'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012 disciplina la **restituzione** del predetto contributo addizionale nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

- b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Dal momento che l'incremento del contributo addizionale di cui si tratta costituisce pur sempre una componente della complessiva contribuzione addizionale regolata dal comma 28 dell'articolo 2 della citata legge n. 92/2012, laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle due predette fattispecie, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore di lavoro che trasforma il rapporto a termine ovvero assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale di cui all'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Si precisa che, nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

Messaggio INPS n. 3447 del 24 settembre 2019

Il termine di esposizione della contribuzione, relativa al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) ed agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019.

Pertanto, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

FONDAZIONE STUDI
CONSULENTI DEL LAVORO

Approfondimento del 10 ottobre 2019

PREMESSA

La FS analizza quanto comunicato dall'Inps con il proprio messa del 24 OTTOBRE 2019, n. 3347, confermando che:

- in merito alla maggiorazione dello 0,50% da applicarsi ad ogni rinnovo, il termine di esposizione della suddetta contribuzione, relativa al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018) e agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019.
- i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5% **Contratto di lavoro intermittente (chiamata)**

Tenuto conto della volontà legislativa, secondo la FS:

- a) l'1,4% trova una applicazione generalizzata a tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato (e quindi anche al contratto a chiamata come già puntualizzato da INL Interpello 15/2013);
- b) lo 0,5%, invece, **trova una applicazione circoscritta al contratto a tempo determinato**, tant'è che in questa seconda ipotesi il Legislatore volendolo estendere anche al contratto di somministrazione, ha inserito l'espresso riferimento a quel regime. (e pertanto non applicabile ai contratti a chiamata).

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5%
Contratto di lavoro intermittente (chiamata)

Infatti , rispetto al punto **b)**:

- il contratto intermittente è fattispecie contrattuale speciale autonoma che non può essere ricondotta nel contratto a tempo determinato, rispetto al quale mantiene una completa indipendenza normativa. Negli art. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, infatti, viene declinata la possibilità che il lavoro a chiamata possa essere “anche a tempo determinato”, senza alcun rimando alla regolamentazione propria del contratto a tempo determinato;
- il concetto di rinnovo proprio del contratto intermittente mantiene una natura giuridica del tutto differente, essendo il rinnovo del tempo determinato ontologicamente speciale, prevedendo le causali e, come tale, non estensibile in via analogica ad altre fattispecie.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5%

Esclusione dall'applicazione della disciplina del contratto a termine.

E' inoltre ribadito che – ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs 81/2015, restano esclusi dall'applicazione della disciplina dei contratti a tempo determinato:

- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a tre giorni** nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi.

Tali tipologie contrattuali, pertanto, restano escluse dall'applicazione della contribuzione addizionale dello 0,50%.

ALTERNANZA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E CONTRATTO A TERMINE

La FS, ritiene che l'obbligo di sottostare al regime delle proroghe e dei rinnovi (in riferimento alla somministrazione di lavoratori a termine) sorga quando:

- quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi;
- qualora lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.
- nel caso in cui l'utilizzatore decida, viceversa, di assumere direttamente alle proprie dipendenze, con un contratto a tempo determinato, il medesimo lavoratore che abbia già svolto in azienda un precedente periodo di missione in somministrazione a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,5% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale.



**CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO**
NOVEMBRE 2019

TeleConsul Editore

Grazie per l'attenzione