Centurion
PAYROLL

Art. 31 D. Lgs. 150/2015 (jobs act). *Principi generali di fruizione degli incentivi*

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;

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;

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;

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;
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;
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 sono esclusi 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.
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.

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.

1) LE PRINCIPALI ASSUNZIONI AGEVOLATE: RIEPILOGO E NOVITA' ANNO 2019

Scopo della giornata di oggi, è vagliare le assunzioni agevolate già esistenti e le nuove assunzioni agevolate anno 2019.

PRINCIPALI ASSUNZIONI GIA' ESISTENTI:

1) **INCENTIVI ASSUNZIONE PER OVER 50**: Le assunzioni agevolate riguardano lavoratori e lavoratrici con almeno 50 anni di età disoccupati da almeno 12 mesi. Il contratto può essere a tempo indeterminato o determinato. La normativa di riferimento è la Legge Fornero (commi 8 e 11 dell'art. 4 della Legge 92/2012) e la circolare Inps 111/2013 che continua ad essere applicabile dalle imprese anche nel 2019, trattandosi di agevolazione strutturale che può riguardare anche quei lavoratori over 50 che non rientrano nei requisiti per il **reddito di cittadinanza. Le assunzioni agevolate riguardano lavoratori e lavoratrici con almeno 50 anni di età disoccupati da almeno 12 mesi. Lo sgravio è del 50% della contribuzione per 18 mesi nel caso di contratto a tempo indeterminato e trasformazioni; 12 mesi per i contratti a termine (anche in caso di proroga).**

Bonus assunzioni disabili 2019
Fondo per il diritto al lavoro dei disabili viene incrementato di 278 milioni di euro per l'anno 2019

•

Quali aziende possono ottenere il bonus disabili?	**Il bonus per l'assunzione di disabili è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal fatto che risultino obbligati o meno ad assumere lavoratori svantaggiati.** **Possono ottenere il bonus anche i datori di lavoro non imprenditori (ad esempio i liberi professionisti) e gli enti pubblici economici.**

Quali lavoratori possono ottenere il bonus disabili?	**I lavoratori per i quali è possibile fruire del bonus per l'assunzione di disabili sono:** • **i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa (cioè con invalidità riconosciuta) superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;** • **i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria;** • **i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.** **Non sono invece incentivate le assunzioni di lavoratori appartenenti alle categorie protette, ma non disabili, ad esempio i familiari delle vittime del terrorismo o della criminalità organizzata, o ancora gli orfani ed i coniugi superstiti dei lavoratori deceduti per causa di lavoro, guerra o servizio, o per l'aggravarsi dell'invalidità derivante da tali cause.**

Con quali contratti di lavoro si ha diritto al bonus disabili?	**L'incentivo disabili spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, avvenute a partire dal 1 ° gennaio 2016.** **Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45%, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto anche per le assunzioni a tempo determinato, purché il contratto abbia una durata non inferiore a 12 mesi.** **L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti di lavoro:** **rapporti di lavoro subordinato (dipendente) instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro:** • **rapporti di lavoro a domicilio;** • **assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (in parole semplici, si tratta di assunzioni effettuate dall'agenzia per il lavoro, come interinali), sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.**

A quanto ammonta il bonus disabili?	**Il bonus per l'assunzione di disabili varia a seconda della categoria di appartenenza del lavoratore.** **Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, il bonus è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.** **Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, il bonus è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.** **Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, il bonus è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.**

Quanto dura il bonus disabili?	**Anche la durata dell'agevolazione varia a seconda della categoria a cui appartiene il lavoratore.** **Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, la durata è pari a 36 mesi, cioè a 3 anni.** **Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, la durata è ugualmente pari a 36 mesi.** **Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, la durata è pari a 60 mesi, cioè a 5 anni.** **Se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, l'incentivo spetta per l'intera durata del contratto, purché duri non meno di 12 mesi.**

A quali condizioni è riconosciuto il bonus disabili?

Per fruire del bonus disabili, le aziende devono:

- adempiere agli obblighi contributivi (cioè versare regolarmente tutti i contributi dovuti);
- osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli altri obblighi di legge;
- rispettare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- realizzare un incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- rispettare il regolamento comunitario sulle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo non spetta se:

- il contratto di lavoro è stato stipulato per adempiere a un obbligo di assunzione preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- l'assunzione viola un diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale; sono esclusi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione sono finalizzate ad assumere lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi, o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 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, ad esempio perché gli assetti proprietari risultano coincidenti, o perché esistono rapporti di controllo o collegamento.

Il bonus disabili si può cumulare con altri incentivi?	**L'agevolazione disabili è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, nei limiti consentiti dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato (in particolare, non è possibile superare, a seconda del grado di disabilità posseduto, il 75% o il 100% dei costi salariali), quali ad esempio:** • **Bonus over 50 disoccupati da 12 mesi;** • **Bonus donne disoccupate senza lavoro da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi, qualora appartenenti ad aree svantaggiate o impiegate in determinati settori produttivi o professioni;** • **Bonus Assunzioni Garanzia Giovani è cumulabile con il bonus disabili 2018 nel limite del 100% dei costi salariali:** **L'incentivo, invece, non è compatibile con le seguenti agevolazioni:** • **Bonus giovani genitori INPS;** • **Incentivo per chi assume lavoratori percettori di NASPI.**

Come si chiede il bonus disabili?

Il bonus disabili deve essere richiesto all'Inps inoltrando un'apposita domanda che deve contenere i seguenti elementi:

- i dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "151-2015", disponibile all'interno dell'applicazione "DiresCo, Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Inps. Il modulo è accessibile dalla sezione Servizi per le aziende e consulenti.

È richiesta l'autenticazione con codice fiscale e pin, oppure con Spid o Carta nazionale dei servizi.

Entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto verifica la disponibilità delle risorse e, in caso di disponibilità, conferma la prenotazione, in favore del datore di lavoro, dell'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nella domanda.

Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro deve, se non ha ancora provveduto, stipulare il contratto di assunzione o di trasformazione.

Nei successivi 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione, il datore di lavoro deve comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

- Incentivo strutturale all’occupazione giovanile commi 100-115, art. 1 , legge n. 205/2017
Riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, dovuti con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018 (strutturale)
- di soggetti aventi meno di 35 anni di età, solo per il 2018
- ovvero meno di 30 anni di età per le assunzioni effettuate dal 2019.

Destinatari Lavoratori che non hanno compiuto 35 anni di età.

- I lavoratori non devono aver avuto rapporti a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

- Più Durc regolare, diritto di precedenza, CCNL rappresentativi…..

Ambito temporale

- Il nuovo sgravio contributivo è temporaneo, limitato agli anni 2019 e 2020

Durata e misura dell'esonero

- Lo sgravio contributivo è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi e consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi Inps a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua.

Ci preme ricordare che l’Inps con messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019, ha comunicato l’avvenuto aggiornamento del sistema di utility che consente ai datori di lavoro, di verificare la sussistenza dei requisiti in capo al soggetto per il quale si richiede di fruire dell’esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori previsto dalla Legge di Bilancio per l’anno 2018.
L’Ente precisa, tuttavia, che rimane onere del datore di lavoro farsi rilasciare dal lavoratore la certificazione scritta comprovante la veridicità delle informazioni; questo perché molti dati vengono registrati il mese successivo rispetto a quello di competenza; per ovviare allo sfasamento temporale, l’Istituto raccomanda di continuare ad acquisire e conservare la dichiarazione del lavoratore sostitutiva dell’atto di notorietà ai sensi dell’art. 47 del DPR N. 445/2000 e ricorda altresì che il riscontro fornito dall’utility non ha valore certificativo.

Bonus eccellenze: sgravio totale per le imprese che assumono giovani
laureati - si aspetta circolare
Si tratta di uno sgravio totale annuale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2019 di giovani laureati o in possesso di un dottorato di ricerca.
Soggetti beneficiari
• L'agevolazione spetta ai datori di lavoro privati, di conseguenza spetta anche ai soggetti che non rivestono la natura di impresa.
• Il beneficio è previsto a favore dei datori di lavoro privati che effettuano dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 assunzioni a tempo indeterminato ovvero nel caso di trasformazione, nel medesimo periodo, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Requisiti dei lavoratori assunti

a) possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode , entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;

b) possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.

Dunque, un duplice requisito temporale: il primo relativo al
periodo in cui l’assunzione deve essere effettuata, il secondo che
riguarda quello relativo al conseguimento del titolo richiesto.
Ovvero, assunzione nel 2019 e titolo conseguito dal 1°
gennaio 2018 al 30 giugno 2019.

• A tali condizioni si aggiunge anche quello anagrafico:

il titolo di studio deve essere stato conseguito prima del
compimento dei 30 anni per i laureati magistrali, 34 anni in caso
di possesso del dottorato di ricerca.

Agevolazione

La misura dell’incentivo è pari allo sgravio totale annuale dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di 8 mila euro per ogni assunzione effettuata.

La durata è di dodici mesi a decorrere dalla data di assunzione, che comunque deve essere effettuata entro il 31 dicembre 2019.

Lo sgravio spetta per i contratti di lavoro a tempo indeterminato anche a tempo parziale : deve essere proporzionalmente ridotto.

L’agevolazione si applica anche agli accordi di trasformazione di rapporti di
lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato intervenuti sempre nel corso del 2019 e fermo restando il possesso dei requisiti generali alla data della trasformazione.

• Tale ipotesi potrà essere utile nel caso di un giovane non
ancora in possesso del titolo di studio richiesto al momento di
assunzione e che lo avesse conseguito successivamente entro
il 30 giugno 2019; in tal caso, la trasformazione potrà per
l’appunto consentire di fruire
dell’agevolazione.

L’agevolazione non spetta ai datori di lavoro privati che, nei dodici
mesi precedenti all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti
individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti
collettivi nelle stesse unità produttive in cui si intende procedere
alle assunzioni o trasformazioni agevolate.

- L’ipotesi di decadenza opera qualora il licenziamento venga
effettuato nei ventiquattro mesi successivi all’assunzione agevolata
e determina la revoca dell’agevolazione nonché il recupero dello
sgravio già fruito precedentemente.

L’unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali che abbiano una organizzazione autonoma.

Costituiscono indice dell’organizzazione autonoma lo svolgimento di un’attività idonea a realizzare l’intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l’unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale.

Sentenza n. 15211 del 22 luglio 2016 , Cass. 22.4.2010, n. 9558; 2C1 a1s2s. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881.

Cumulabilità dell’incentivo

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

Ad esempio, è cumulabile con l’esonero triennale per l’occupazione stabile di giovani, introdotto dalla legge di bilancio 2018, pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per una durata di 36 mesi ma a condizione che il giovane assunto nel 2019 abbia meno di 30 anni in quanto il limite dei 35 anni per accedere all’esonero triennale è stato in vigore solo per il 2018.

Dovrebbe invece essere più agevolmente cumulabile con l’esonero triennale per le assunzioni a tempo indeterminato previsto dal decreto dignità (D.L. 12.7.2018 n. 87)
che nelle sue regole fondamentali di funzionamento ricalca quello della legge di stabilità 2018.

Operativamente, in caso di cumulo con l’esonero triennale:

- per entrambi i benefici deve essere calcolata la quota mensile spettante;
- preliminarmente si fruisce dell’esonero triennale entro il tetto mensile;
- il beneficio bonus giovani eccellenze si fruisce per la quota residua fino al massimo cumulato di € 666,66 mensili (8000 diviso 12).

Esempio

La contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro è pari a 800,00 euro mensili.

- Il datore di lavoro potrà, per il 50% della contribuzione a suo carico, fruire dell’esonero triennale (sia quello della legge di bilancio 2018 che quello del decreto dignità) nella misura di € 250 (tetto massimo mensile).
- Il datore di lavoro potrà, comunque, fruire, per la restante quota di contribuzione a suo carico, del Bonus giovani eccellenze per un importo di € 416,66 in quanto il tetto massimo fruibile è di € 666, 66 = € 250,00 + € 416,66.

Condizioni di spettanza dell’incentivo

Il beneficio è sottoposto al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 24, comma 4, del D.L.
22.6.2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7.8.2012, n. 134.

In particolare, in base a queste ultime, il beneficio decade:

- se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente l'applicazione dell'incentivo; quindi si impone un incremento occupazionale
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;

se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente
all'Unione europea, riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni
successivi al periodo di imposta in cui ha fruito dell'incentivo;
se vengono definitivamente accertate determinate violazioni di legge
in materia lavoristica.

- Si tratta di condizioni che rappresentano una novità nel panorama
delle assunzioni agevolate.

Assunzioni agevolate e Reddito di cittadinanza

I requisiti RDC

La misura spetterà ai nuclei familiari di cittadini italiani, europei e anche
stranieri in possesso di diversi requisiti declinati in tre tipologie:

- di residenza e soggiorno (italiani e stranieri residenti da 10 anni) ;
- reddituali e patrimoniali;
- godimento di beni durevoli .

Primi requisiti

- essere maggiorenne;
- risultare disoccupato o inoccupato;
- essere residente in Italia da almeno 10 anni di cui gli ultimi 2, in via continuativa.
- avere un reddito da lavoro sotto i 780 euro che è la soglia di povertà stabilita dall'Istat;
- percepire una pensione al di sotto della soglia di 780 euro, in questo caso si parla più propriamente di pensione di cittadinanza.

Limite di reddito: ISEE 2019:

- il limite di reddito Isee è pari a 9.360 euro;
- limite di reddito familiare: si parte da un limite di reddito familiare per un single
  inferiore a 6 mila euro + 2000 per ogni familiare dopo il primo
- fino ad un massimo di 10.000 euro
- incrementati di 1000 euro per ogni figlio dopo il secondo
- e di 5000 per ogni componente disabile;

Gli ulteriori requisiti reddito di cittadinanza ISEE, durata e residenza:

- in caso di possesso della prima casa: l'importo scende a 500 euro;
- limite patrimonio mobiliare: 6.000 euro
  - ma aumentabile fino a 10mila euro per un nucleo di 3 persone
  - Più ulteriori 1000 euro per ogni figlio successivo al secondo
  - più altri 5mila euro per ogni componente con disabilità.
- limite patrimonio immobiliare: 30.000 euro esclusa la prima casa di abitazione;

• Il beneficiario dovrà sottoscrivere il Patto per il lavoro presso un centro
per l'impiego, dove sarà convocato entro 30 giorni, con l'impegno
all'immediata disponibilità al lavoro, e all'adesione ad un percorso
personalizzato di inserimento lavorativo.
• Se il richiedente è in condizioni di disagio sociale, invece, sarà convocato
entro 30 giorni dai servizi di contrasto alla povertà dei comuni e dovrà
sottoscrivere un Patto di inclusione sociale.
• In entrambi i casi, i beneficiari del reddito di cittadinanza dovranno
partecipare a progetti di pubblica utilità promossi dai comuni.

• I beneficiari saranno convocati dai centri per l’impiego per stipulare un “patto per il lavoro”, dovranno registrarsi al portale del sistema informativo unitario (Siupl) e bisognerà accettare
almeno una delle tre offerte di lavoro “congrue”, pena la perdita del sussidio:
 nei primi sei mesi entro 100 km di distanza dalla residenza, limite
 che poi diventa di 250 km
 e per la terza offerta di lavoro si estende all’intero territorio nazionale.
(verifiche dopo un primo rifiuto)

La Carta Rdc.

• La consegna della Carta Rdc, alle poste, avverrà dopo il quinto giorno di ogni mese e sarà
utilizzabile, oltre che per il soddisfacimento di esigenze previste per la carta acquisti (alimentari e sanitari presso negozi convenzionati e pagamenti di bollette luce e gas),

• anche per fare prelievi di contante ma fino al limite mensile di 100 euro per singolo individuo (limite adeguato con la scala di equivalenza per i nuclei familiari con più componenti),

• nonché per fare un bonifico mensile per il pagamento del canone di locazione o del mutuo, se il Rdc include anche uno di questi contributi.

Il controllo mensile.

• Il primo controllo verifica che, ogni mese, sia stato speso tutto il Rdc del mese precedente; se ciò non risulta, l'erogazione del mese successivo è ridotta di quanto non è stato speso, ma non oltre il 20% del Rdc cui si ha diritto.

Se i 500 euro di aprile non risulteranno spesi entro il 31 maggio per 200 euro, il Rdc di giugno sarà erogato per 400 euro, cioè detratti i 200 euro non spesi che, però, si riducono a 100 euro per via del tetto massimo del 20% (il 20% di 500 euro è 100 euro, la trattenuta massima).

Assunzioni agevolate e RDC

Le imprese dovranno comunicare i posti vacanti ai centri per l'impiego e alle agenzie per il lavoro e, se assumeranno il disoccupato, potranno avere

- da 5 mensilità (6 per l'assunzione di donne e disoccupati di lunga durata)
- a 18 mensilità (sotto forma di sgravio contributivo) da dividere al 50% con l'Agenzia per il lavoro, se il canale di reclutamento è privato.

L’agevolazione si applica per una durata pari alla differenza fra 18 e il numero di mesi di percezione del reddito. Ed in ogni caso, l’agevolazione deve durare almeno cinque mesi
anche assumendo un percettore di Reddito di Cittadinanza da oltre 13 mesi.
Esempio:
se l’assunzione scatta dopo 2 mesi dall’inizio della prestazione, l’azienda gode di uno sgravio pari a 16 (18-2) mensilità del sussidio. Se si tratta di un single in affitto, l’assegno mensile è pari a 780 euro, per cui all’azienda spettano 12.480 euro di esonero contributivo. Se l’assunzione scatta al 15esimo mese di RdC, all’azienda spettano 5 mensilità di sgravio, ossia 3.900 euro. **E’ finalmente arrivata la circolare Inps, la n. 104 del 19 luglio 2019, che fornisce le modalità di richiesta dell’incentivo.**

Reddito di cittadinanza: come richiedere e gestire lo sgravio per chi assume

In base alla circolare Inps n. 104 del 19 luglio 2019, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda di ammissione all'agevolazione. A tal fine l'Istituto sta provvedendo alla predisposizione di un apposito modello online che sarà reso disponibile all'interno della sezione del portale istituzionale denominata «Portale Agevolazioni» (ex sezione Diresco).
L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica, provvede a svolgere le seguenti operazioni:
-determinazione dell'ammontare e della durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;

- Verifica della possibilità di riconoscere aiuti *de minimis,* attraverso la consultazione del Registro nazionale degli aiuti di Stato;
- Comunicazione di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione, con riconoscimento dell'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Nota Bene: l'unico incentivo per cui il legislatore ha ammesso la cumulabilità con l'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno del beneficiario del Rdc è lo sgravio previsto dall'articolo 1, comma 247, della legge n. 145/2018, per le assunzioni, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di almeno 35 anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito per almeno 6 mesi.

Inoltre potrà cumulare questo nuovo incentivo con gli sgravi della
legge bilancio 2019: l'incentivo occupazione Mezzogiorno (8.060
euro al massimo) e D. Dignità. Ai percettori di reddito di cittadinanza che, nei primi 12 mesi di fruizione del beneficio, decideranno di
avviare un’attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, verrà riconosciuto un importo addizionale pari a 6 mensilità del reddito di cittadinanza.
L’incentivo sarà erogato in unica soluzione nel limite di 780 euro mensili, per un importo massimo pari, quindi, a 4.680 euro.
Il decreto prevede incentivi anche per i percettori di reddito di cittadinanza che fanno parte di un nucleo familiare con più componenti e, quindi, percepiscono un beneficio più elevato.
Il meccanismo appare molto simile a quanto previsto dall’art. 8 del D. Lgs n. 22/2015 per l’incentivo all’autoimprenditorialità nei confronti dei percettori di NASpI.

Disoccupati o in mobilità

Non sono previsti limiti di età per l’assunzione agevolata in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di **mobilità** o di un trattamento di **disoccupazione**. Lo sconto contributivo è **strutturale** e prevede, a carico del datore di lavoro:

•un’aliquota contributiva ridotta pari al 10% della retribuzione imponibile (per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, l’aliquota è ulteriormente ridotta all’1,5% nel primo anno e al 3% nel secondo anno di contratto) per tutta la durata del periodo di formazione;

•una contribuzione di finanziamento della NASpI (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);

A carico dell’apprendista è prevista un’aliquota contributiva ridotta (5,84%) per tutto il periodo di formazione.

Questa è un’importante informazione da portare alla portata di tutti, perché abbiamo visto che molti imprenditori ed hr manager non ne sono a conoscenza.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER GLI “OVER 29”

L’apprendistato per i lavoratori con età superiore ai 29 anni è ormai una realtà consolidata. Vediamo di che cosa si tratta e perché questa forma contrattuale è così conveniente per le aziende.

Non tutti sanno che esiste un contratto di apprendistato senza limiti d’età che permette alle aziende di impiegare lavoratori con ottime esperienze lavorative alle spalle. Si tratta di un’interessante opportunità di riqualificazione, sia per i lavoratori che per le imprese, che prende le mosse dal classico contratto di apprendistato nella forma professionalizzante per gli under 28 ma che da qualche anno è valido anche per tutti gli over 29.

Si tratta quindi di una grande opportunità di reinserimento nel mondo del lavoro per quei lavoratori con qualche anno in più che percepiscono indennità di disoccupazione a sostegno del reddito come la NASpI, o l’indennità speciale di disoccupazione edile. Oppure che sono in mobilità o hanno stipulato il relativo patto di servizio personalizzato con i centri per l’impiego.

Il riferimento normativo è nell’art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 che introduce una particolare deroga alle norme generali per il caso in cui un datore di lavoro voglia assumere un soggetto iscritto alle liste di mobilità o che stia percependo un trattamento di disoccupazione. Di fatto, questa normativa, inserita all’interno del Jobs Act, permette soprattutto ai datori di lavoro di ottenere importanti sgravi contributivi e fiscali a fronte di un contratto di lavoro che prevede, al pari di quanto avviene per i giovani apprendisti, un periodo di formazione obbligatorio al termine del quale vi è la conferma della trasformazione dell’apprendistato nel contratto a tempo indeterminato.

Una forma di qualificazione o riqualificazione professionale per coloro che percepiscono un'indennità di disoccupazione che è da qualche anno legata a un apprendistato senza limiti d'età e che rappresenta dunque un formidabile strumento per le aziende intenzionate a rintracciare sul mercato del lavoro quei soggetti con ottime esperienze di cantiere. Maestranze capaci che hanno solo bisogno di essere formate e aggiornate alle nuove esigenze tecniche, e che consentono alle imprese di ottenere anche notevoli benefici in abito contributivo. Insomma, due piccioni con una fava.
Inoltre la "formazione di base" su competenze trasversali non è obbligatoria per gli over 29 che percepiscono indennità di disoccupazione a sostegno del reddito, e che hanno quindi già avuto esperienze lavorative. Il legislatore ha presunto infatti che questi lavoratori siano già in possesso di tali abilità.
Nel caso dell'apprendistato senza limiti di età, dal punto di vista contributivo, i vantaggi per un datore di lavoro che assume un disoccupato over 29 come apprendista, sono superiori rispetto a quelli previsti per l'esonero contributivo biennale. A differenza però del normale apprendistato professionalizzante, l'apprendistato senza limiti di età, non prevede l'ulteriore beneficio dello sgravio contributivo per 12 mesi, alla trasformazione del contratto.

L'Incentivo occupazione GIOVANI - NEET

Programma nazionale Garanzia giovani

• L'incentivo viene riconosciuto ai datori di lavoro che assumono giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni (30 anni non compiuti), che abbiano aderito al programma Garanzia giovani sul portale della loro regione.

• L’incentivo è riconosciuto nei limiti della complessiva disponibilità finanziaria, pari a 60 milioni di euro di nuovi stanziamenti più il residuo delle risorse disponibili dei 100 milioni di euro stanziati nel 2018.

La dotazione finanziaria dell'incentivo è incrementata di ulteriori 60 milioni di euro a carico
del programma operativo nazionale "Iniziativa occupazione giovani" (Pon Iog) : l’ Inps avrà quindi a disposizione, per la gestione della misura, una dotazione finanziaria complessiva pari
a 160 milioni.

• L'Anpal, con il decreto 28 dicembre 2018, numero 581 , ha prorogato al 31
dicembre 2019 il termine per usufruire dell'Incentivo Occupazione Neet.
• L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al
31 dicembre 2019 e, a pena di decadenza, dovrà essere fruito entro il 28
febbraio 2021 (è un termine perentorio).

MISURA DEL BENEFICIO

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per un
periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro
annui per lavoratore assunto.

Regime de minimis: l'utilizzo di tale incentivo deve rispettare le previsioni europee in materia di aiuti di Stato , nel limite del «de minimis». Il vincolo del «de minimis» può essere superato solo qualora l'assunzione comporti un incremento netto dell'occupazione.

Ai fini dell’incentivo l’assunzione deve avvenire mediante fattispecie contrattuali predefinite quali:

- contratto a tempo indeterminato anche in forma di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- contratto a tempo pieno o a tempo parziale, con riduzione proporzionale dello sgravio.

Sono ricompresi anche i casi di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo determinato ad indeterminato con esclusione espressa dei rapporti di lavoro domestici, occasionali o intermittenti.

Per questa tipologia di assunzione, è stata emanata la circolare applicativa Inps n. 54, lo scorso 17 aprile 2019.
CUMULABILITA' CON ALTRE AGEVOLAZIONI: L'esonero contributivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, ad eccezione dell'"incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile". In caso di assunzione con <u>contratto di apprendistato professionalizzante, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro applicherà le aliquote contributive già previste per tale tipologia di rapporto.</u>
Nella circolare di aprile 2019, si dice che per beneficiare dell'esonero contributivo i datori di lavoro interessati devono presentare telematicamente all'INPS, un'istanza preliminare di ammissione denominato modulo «NEET» disponibile all'interno dell'applicazione «DIRESCO»

Il diritto alla fruizione dell’incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:
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;
Applicazione dei principi generali in materia di incentivi all’occupazione.

Bonus sud 2019

Il bonus Sud2019 pertanto è un incentivo che consente nel 2019 di ottenere un importante sgravio contributivo, per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani e disoccupati nelle regioni del Sud fino al 31 dicembre 2019.
Ecco i requisiti bonus Sud 2019:
•Il datore di lavoro deve avere la sede di lavoro ubicata in una delle Regioni del Mezzogiorno: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia, oppure, in una di quelle definite in transizione, Sardegna, Abruzzo e Molise.
•La decontribuzione spetta solo se l'assunzione è a tempo indeterminato o in apprendistato;
•L'importo massimo riconosciuto ai datori di lavoro che assumono giovani e disoccupati al Sud è fino a 8.060 euro;
•La durata dell'agevolazione sugli sgravi contributivi Sud al 100% spetta per un massimo di 12 mesi, per i successivi due anni, qualora riconfermato l'incentivo, spetta al 50%.
•Lo sgravio contributivo per l'anno 2019 è riservato solo all'assunzione di giovani e disoccupati, nello specifico:◦in apprendistato per i giovani tra i 16 ed i 34 anni;
◦disoccupati con più di 35 anni privi di impiego da almeno 6 mesi.

•L'assunzione deve avvenire entro il 31 dicembre 2019.

INCENTIVO OCCUPAZIONE SVILUPPO SUD 2019:
PUBBLICATO IL DECRETO ANPAL

L'ANPAL ha pubblicato sul proprio sito internet, in data 19 aprile 2019, il Decreto n. 178 del 19 aprile 2019, con il quale detta le regole per la fruizione dell'incentivo, previsto dal comma 247 dell'articolo 1 della Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), per l'assunzione di giovani sotto i 35 anni, ovvero over 35 purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Preme evidenziare che l'incentivo, nonostante sia finanziato per gli anni 2019 e 2020 dalla Legge di bilancio, per il momento sarà applicabile limitatamente alle assunzioni avvenute dal 1° maggio 2019 e fino al 31 dicembre 2019.

Si segnala che, nonostante la norma di legge principale indichi genericamente l'anno "2019", l'ANPAL **limita la validità dell'incentivo**, al momento, alle sole **assunzioni effettuate tra il 1° maggio 2019 e il 31 dicembre 2019**.

Conseguentemente, i datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori potenzialmente interessati dall'incentivo prima del 1° maggio, non possono accedere all'incentivo stesso, salvo future diverse indicazioni da parte dell'ANPAL.

In ogni caso, l'effettiva fruizione dell'incentivo in esame è condizionata all'emanazione delle apposite istruzioni operative da parte dell'INPS, posto che sarà del tutto legittimo effettuare le assunzioni dei lavoratori nel periodo sopra indicato.

DESTINATARI DELL'INCENTIVO

L'incentivo spetta ai **datori di lavoro privati** che assumono

· nel periodo compreso **tra il 1° maggio 2019 ed il 31 dicembre 2019**,

· **persone disoccupate** (ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 150/2015 ovvero dell'art. 4, comma 15-quater del DL n. 4/2019), che abbiano

- un'**età compresa tra 16 e 34 anni**, ovvero
- un'**età superiore a 34 anni**, purché **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** (ex DM 17 ottobre 2017, del Ministero del Lavoro).

L'incentivo non è riconosciuto qualora il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, con il medesimo datore di lavoro.

Sede di lavoro

L'incentivo spetta qualora la sede di lavoro presso la quale viene assunto il lavoratore sia ubicata nelle Regioni **Abruzzo**, **Molise**, **Campania**, **Basilicata**, **Sicilia**, **Puglia**, **Calabria** e **Sardegna**, indipendentemente dalla Regione di residenza del lavoratore.

Si ritiene, stante la formulazione letterale dell'articolo 3 del Decreto in esame, che l'incentivo spetti indipendentemente dalla Regione ove è situata la sede legale dell'impresa: è sufficiente, infatti, che la sede di lavoro sia ubicata in una delle regioni anzidette (tale criterio era stato confermato, con riferimento all'"Incentivo occupazione Mezzogiorno" del 2018, dalla Circolare INPS n. 49/2018).

L'ANPAL precisa che qualora la sede di lavoro del lavoratore sia trasferita al di fuori di una delle Regioni interessate, "*l'incentivo non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento*".

TIPOLOGIE CONTRATTUALI INCENTIVATE

L'incentivo spetta in relazione alle **assunzioni** effettuate mediante:

· contratto di lavoro a **tempo indeterminato** (anche a scopo di **somministrazione**),

· contratto di **apprendistato professionalizzante**,

ovvero in caso di

· **trasformazione** a **tempo indeterminato** di un rapporto a tempo determinato. In tal caso, al momento della trasformazione, non è necessario il rispetto del requisito in ordine allo stato di disoccupazione ma, si ritiene, il lavoratore debba rispettare i requisiti previsti in relazione all'età anagrafica (tra 16 e 34 anni compresi).

Possono essere assunti con l'incentivo in parola anche i **soci lavoratori** di cooperativa, purché assunti con un contratto di lavoro subordinato, mentre **non sono soggetti** all'incentivo i rapporti stipulati con contratti di lavoro **domestico**, **occasionale** (si ritiene, ex DL n. 50/2017) o di lavoro **intermittente**.

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

MISURA DELL'INCENTIVO

InIn base all'articolo 5 del Decreto n. 178/2019 dell'ANPAL, l'incentivo

· è pari alla **contribuzione previdenziale** a **carico del datore di lavoro** (quindi al **100%** dei contributi previdenziali),

· 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**.

MODALITÀ DI ACCESSO ALL'INCENTIVO

Per accedere all'incentivo, il datore di lavoro dovrà inviare un'**istanza preliminare** di ammissione all'INPS, mediante modalità telematiche, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intende effettuare.

L'INPS verificherà la spettanza dell'incentivo o meno e determinerà l'importo dello stesso, comunicandone l'esito al datore di lavoro. Il datore di lavoro ha tempo **10 giorni** dalla comunicazione dell'esito, a pena di decadenza, per **formalizzare l'assunzione** del lavoratore ovvero per confermare la prenotazione dell'importo fatta a suo nome.

L'incentivo è autorizzato secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze preliminari, posto che per le assunzioni già effettuate dai datori di lavoro (prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare), l'INPS autorizzerà il beneficio (ricorrendone ovviamente i requisiti), secondo l'ordine cronologico di decorrenza delle assunzioni.

Come anticipato in precedenza, si attendono in merito le necessarie istruzioni operative dell'Inps.

CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

Per espressa previsione dell'ANPAL (art. 8 del decreto in esame), l'**Incentivo Occupazione Sviluppo SUD** è **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.

Preme sottolineare che gli incentivi con i quali è prevista la cumulabilità dell'"Incentivo Occupazione Sviluppo SUD" non sono ancora stati oggetto di disciplina operativa da parte dell'INPS.

Si attendono pertanto gli opportuni e necessari chiarimenti da parte degli Enti preposti.

APPRENDISTATO

La formazione professionale è un elemento fondamentale per un lavoratore, perché permette di aggiornare ed ampliare le proprie competenze. Questa può essere inserita all'interno di un vero e proprio contratto di lavoro, la cui causa è lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione **a cui si aggiunge l'obbligo formativo** a carico del datore di lavoro.
In quest'ultimo caso rientra il contratto di apprendistato che si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a seconda della tipologia di apprendistato.
L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità**. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.
Mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico.

Il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi legislativi: l'ultimo, in ordine temporale, è rappresentato dal Decreto Legislativo 81/2015 nel quale è confluito il precedente Testo Unico, arricchendolo con alcune novità. Quest'ultimo intervento è stato rivolto alla creazione di un **sistema duale che integra istruzione, formazione e lavoro**, soprattutto grazie alle due tipologie di apprendistato finalizzate all'ottenimento di un titolo di studio di livello secondario o terziario.

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa **fra i 15 e i 29 anni** anche se per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali.

Il contratto di apprendistato prevede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione. Il PFI può essere definito anche in base a moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Solo nel caso di apprendistato professionalizzante è previsto l’obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti in azienda, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti. Sono esclusi dal computo del triennio (che è da considerare "mobile"), i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa. Il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, può comunque assumere un ulteriore apprendista, anche se non ha confermato a tempo indeterminato il 20% dei contratti nell’ultimo triennio. Esistono **tre tipologie** di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

apprendistato professionalizzante;

apprendistato di alta formazione e di ricerca.

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 in mobilità o 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.
Il datore di lavoro – fino a quando non sarà completamente operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

Come accennato, il contratto di apprendistato determina numerose agevolazioni a favore degli imprenditori che decidono di assumere con questa tipologia contrattuale. L'inserimento in azienda tramite apprendistato è, infatti, sostenuto da notevoli incentivi economici (come la contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione per le aziende o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap), economici (come la possibilità di un sottoinquadramento) o normativi (come l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti per determinati fini di leggi).
Le diverse tipologie di apprendistato identificano degli obiettivi diversi ed il **ruolo delle Regioni e delle Province Autonome** è fondamentale sotto l'aspetto formativo, per questo le regolamentazioni sono eterogenee. Rimane, comunque, un quadro normativo generale individuato dal Decreto Legislativo 81/2015 che tutela la generalità dei lavoratori apprendisti e definisce il ruolo dei diversi attori istituzionali e delle imprese coinvolte.

TAGLIO DEI 9 PUNTI DI IRES

Quella che giornalisticamente è stata ribattezzata come **mini Ires** è un'importante agevolazione introdotta con l'ultima Legge di Bilancio (Legge numero 145/2018).
Essa sostituisce le precedenti agevolazioni fiscali previste per le società di capitali ed i soggetti Ires in genere ovvero l'ACE ed il super ammortamento. La ratio tuttavia è la stessa: incentivare gli investimenti e le assunzioni di personale dipendente da parte delle imprese.
L'agevolazione consiste in un taglio di ben nove punti percentuali dell'aliquota Ires, che quindi passa dal 24 al 15 per cento per la quota di reddito agevolabile. Stessa agevolazione è prevista per l'Irpef.

Mini Ires 2019: soggetti beneficiari

I **soggetti beneficiari** della nuova mini Ires 2019 sono i seguenti:

Società ed enti di cui all'articolo 73 del dpr 917/1986 (TUIR), anche in caso di consolidato;

Imprese individuali, Snc e Sas in contabilità ordinaria;

Imprese individuali, Snc e Sas in contabilità semplificata ma solo se le scritture contabili vengono integrate con i dati necessari per il calcolo.

Sui soggetti beneficiari è bene fare una prima importante precisazione: il termine *mini Ires* è improprio poiché la riduzione di nove punti percentuali su una parte di reddito fiscale - quella considerata agevolabile - riguarda anche i soggetti Irpef.

Mini Ires 2019: in cosa consiste l'agevolazione?

L'agevolazione fiscale nota come mini Ires consiste:

nella riduzione di nove punti percentuali dell'aliquota ordinaria Ires, dal 24 al 15 per cento;

oppure nella riduzione di nove punti percentuali dell'aliquota Irpef di riferimento in caso di ditte individuali e società di persone.

Tale agevolazione non ha modificato le ordinarie modalità di calcolo dell'imposta sul reddito delle società.

Mini Ires: quali sono gli elementi di base per il calcolo?

Il **calcolo** dell'agevolazione deve essere fatto con riferimento a **tre elementi**:

utili destinati a riserve nell'esercizio precedente;

maggiori investimenti effettuati in beni materiali nuovi diversi da immobili e autoveicoli assegnati in benefit ai dipendenti e/o agli amministratori;

nuove assunzioni, in termini di costo del personale neoassunto, ma solo se la media dei dipendenti cresca effettivamente (quindi non solo in termini di costo ma anche di numero di persone assunte) rispetto a quella in essere al 30/09/2018.

Quindi, senza entrare nei dettagli tecnici, la mini Ires si può applicare quando nel 2019:

si effettuano investimenti incrementali rispetto al 2018, con l'eccezione di investimenti in immobili ed in autovetture assegnate in benefit ai propri dipendenti e/o amministratori;

si assume nuovo personale dipendente, in modo che la media del personale assunto a fine 2019 risulti superiore rispetto a quella in essere al 30 settembre 2018.

Assunzioni agevolate in NASpI

Il beneficio per il datore di lavoro si traduce in un **contributo mensile**, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, pari al **20% dell'indennità mensile di NASpI residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Requisiti e casi di esclusione

Il tutto a patto che il **lavoratore** non sia stato **licenziato**, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari** sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in **rapporto di collegamento o controllo**.

Per fruire dell'incentivo per le assunzioni in NASpI, il datore di lavoro deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono tali **condizioni ostative**.

Over 50 e donne

Strutturale e pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro l'incentivo previsto in caso di assunzione di:

lavoratori di **over 50** disoccupati da oltre 12 mesi;

donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;

donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili a finanziamenti UE oppure impiegate nelle professioni caratterizzati da **disparità uomo-donna**;

Lo sconto spetta per un periodo di:

12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;

18 mesi se il contratto è a tempo indeterminato.

Congedo di maternità/paternità o parentale
Possono fruire di uno sgravio contributivo strutturale del 50%, per un massimo di 12 mesi o comunque entro il primo anno di vita del figlio i datori di lavoro con meno di 20 dipendenti, che assumono lavoratori a tempo determinato oppure utilizzano lavoro in somministrazione per sostituire lavoratrici o lavoratori dipendenti o autonomi in **congedo di maternità/paternità o parentale**.

Ricollocazione

Strutturale anche l’incentivo per il datore di lavoro che assuma un percettore dell’assegno di ricollocazione per **CIGS** che prevede l’esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 4.030 euro su base annua per una durata di:

18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;

12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato (più eventuali altri 6 mesi se tale contratto viene trasformato, nel corso del suo svolgimento, in contratto a tempo indeterminato.

Alternanza scuola-lavoro

L’esonero contributivo volto ad incentivare l’**alternanza scuola lavoro** è una misura **strutturale** che riguarda i datori di lavoro privati che assumono, entro sei mesi dall’acquisizione del titolo di studio:

studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro;

studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.