



Centurion

PAYROLL

**Art. 31. 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.

# NOVITA' CHE SONO INTERVENUTE IN CORSO D'ANNO

IN MERITO ALLE ASSUNZIONI  
AGEVOLATE 2021

Fondo Sviluppo e Coesione - Incentivi occupazionali ai datori di lavoro che assumono i destinatari delle politiche attive regionali  
**Novità da REGIONE LOMBARDIA**

## **TIPOLOGIA:**

Agevolazioni

### **•DOTAZIONE FINANZIARIA:**

Le risorse disponibili per i datori di lavoro che assumono i destinatari delle politiche attive regionali, Dote Unica Lavoro e Azioni di Rete per il Lavoro fase I e II, assegnate nella delibera di Giunta Regionale n.XI/4398 del 10 marzo 2021, ammontano complessivamente a € 20.000.000,00.

### **•CHI PUO' PARTECIPARE:**

Beneficiano del contributo a fondo perduto le imprese, di tutti i settori e tipologie, che assumono lavoratori disoccupati o lavoratori sospesi, che hanno avviato la politica attiva regionale e che conseguono nella stessa il risultato di reimpiego.

Sono finanziati i contratti di lavoro sottoscritti a partire dal 29 marzo 2021, presso unità produttive/sedi operative ubicate sul territorio di Regione Lombardia:

- a tempo indeterminato, a tempo determinato di almeno 12 mesi, in apprendistato;
- a tempo pieno, a tempo parziale (di almeno 20 ore settimanali medie).

La misura è estesa, con particolari condizioni di accesso, ai soci lavoratori che provengono da imprese in crisi e che, anche al di fuori dai percorsi di politica attiva regionali, costituiscono o acquisiscono un'impresa ("workers buyout").

### **•CARATTERISTICHE DELL'AGEVOLAZIONE:**

Il contributo massimo è differenziato in funzione della difficoltà di accesso nel mercato del lavoro, come segue:

- lavoratori fino a 54 anni: 5.000 €
- lavoratrici fino a 54 anni: 7.000 €

- lavoratori a partire dai 55 anni: 7.000 €
- lavoratrici over 55: 9.000 €

A tali importi si aggiunge un ulteriore valore di 1.000 € se l'assunzione viene effettuata da un datore di lavoro con meno di 50 dipendenti o da un'impresa costituita o acquisita da lavoratori, anche in forma cooperativa, che provengono da imprese in crisi ("workers buyout").

- **COME PARTECIPARE:**

I datori di lavoro potranno presentare domanda di contributo **dalle ore 12.00 del 15 aprile 2021 e fino al 30 giugno 2022** con le modalità indicate nell'avviso approvato, attraverso il sistema informativo Bandi Online raggiungibile all'indirizzo [www.bandiregione.lombardia.it](http://www.bandiregione.lombardia.it).

- **BURL:**

n. 13 del 29/03/2021 - serie ordinaria

-



## **CONTATTI:**

**Per informazioni o chiarimenti in merito**

**all'Avviso** scrivere alla casella di posta

elettronica: [incentivilavoro@regione.lombardia.it](mailto:incentivilavoro@regione.lombardia.it).

**Per informazioni generali è attivo il Call Center**

**numero 800 318 318 (numero verde gratuito da rete**

**fissa) e 02 3232 3325 (da rete mobile e dall'estero, a**

**pagamento al costo previsto dal proprio piano**

**tariffario), dal lunedì al sabato, dalle ore 8.00 alle ore**

**20.00, salvo diverse indicazioni reperibili alla**

**pagina [Contatti](#) sul sito [www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)**

**Per assistenza tecnica sull'utilizzo del servizio della**

**piattaforma Bandi online è necessario inoltrare**

**comunicazione esclusivamente all'indirizzo**

**bandi@regione.lombardia.it oppure contattare il numero**

**verde 800.131.151. attivo dal lunedì al sabato escluso**

**dalle ore 8.00 alle ore 20.00.**

## **PROCEDURA DI SELEZIONE:**

Procedura valutativa a sportello

- **DATA APERTURA:**

15/04/2021 12:00:00

- **DATA CHIUSURA:**

30/06/2022 12:00:00

- **BENEFICIARI:**

Consorzi e cooperative, Imprese

- **DESTINATARI:**

Inoccupati/Disoccupati, Lavoratori,  
Persone fragili

- **TEMATICA:**

LAVORO, IMPRESE

- **REGIME DI AIUTO DI STATO:**

Temporary framework

## Cos'è Dote Unica Lavoro

[Dote Unica Lavoro](#) è un **Programma regionale (promosso da Regione Lombardia) di finanziamento per la formazione e i servizi al lavoro**, che ti offre la possibilità di essere accompagnato nell'ingresso al mondo del lavoro o nel re-inserimento lavorativo, tramite un percorso gratuito e personalizzato.

L'iniziativa è rivolta a candidati in possesso dei seguenti **requisiti**:

- **disoccupati a partire da 30 anni, residenti o domiciliati in Lombardia**, eventualmente iscritti alle liste di mobilità
- **giovani disoccupati tra 15 e 29 anni, residenti o domiciliati in Lombardia**, che abbiano **già preso a parte al programma Garanzia Giovani** (i beneficiari del bando Garanzia Giovani potranno aprire nuovi percorsi di politica attiva usufruendo del bando POR 2014-20 di Dote Unica Lavoro, fino alla partenza della seconda fase di Garanzia Giovani, come stabilito dal decreto n. 4281 del 13 aprile 2017)
- **occupati che abbiano compiuto 16 anni**, che siano stati **sospesi** da aziende con sede in Lombardia, **cassaintegrati**, iscritti a un **Master universitario**, militari **congedandi dell'Esercito** o appartenenti alle **Forze dell'Ordine** in territorio lombardo.

Dote Unica Lavoro include anche un **Progetto di Inserimento Lavorativo (PIL)**, che assegna un contributo economico, denominato “**reddito di autonomia**”, ai residenti o domiciliati in Lombardia che si trovino **senza occupazione da più di 36 mesi, con ISEE entro i 20.000 € e senza integrazioni di reddito** (che non abbiano aderito precedentemente al Programma DUL).

### **Servizi offerti da Dote Unica Lavoro**

Nell’ambito del programma, l’operatore accreditato ti guida, in base alle tue necessità e difficoltà occupazionali, nella **definizione di un piano di intervento personalizzato**.

Il piano comprende un’ampia gamma di servizi, tra cui:

- **Bilancio delle competenze**

Si tratta di un percorso di analisi delle esperienze formative, professionali e sociali, finalizzato all’individuazione delle competenze e dei tratti valorizzabili del destinatario. Attraverso il bilancio, potrai progettare il tuo piano di sviluppo professionale per raggiungere obiettivi specifici.

- **Consulenza orientativa**

Include attività finalizzate a una formazione alla ricerca attiva del lavoro, attraverso l'acquisizione di competenze e capacità per promuovervi nel mondo professionale. Tra le tematiche trattate durante la consulenza orientativa:

1.funzionamento del mercato del lavoro, mappatura del territorio, analisi delle figure professionali più richieste e individuazione di aziende a cui rivolgersi

2.canali di ricerca del lavoro e loro utilizzo

3.supporto per la redazione di cv e lettera di presentazione

4.preparazione per affrontare diverse tipologie di colloqui di selezione

•**Accompagnamento continuo**

Consiste in un processo di tutoring finalizzato a sollecitare lo sviluppo di alcune caratteristiche, quali l'autonomia decisionale e la maturazione. Il percorso comprende incontri periodici di aggiornamento, con l'assegnazione di indicazioni operative per affrontare la vita professionale.

Con le delibere [n. 3870](#) del 17 novembre 2020, [n. 4157](#) del 30 dicembre 2020 e [n. 4375](#) del 3 marzo 2021, la Giunta regionale **ha ampliato la platea dei destinatari** della misura Dote Unica Lavoro – Quarta Fase ai **lavoratori autonomi privi di partita IVA** particolarmente colpiti dalle restrizioni imposte per contenere il contagio del Covid-19.

Le agevolazioni consistono nell'assegnazione di un **contributo di € 1.000 lordi una tantum** a titolo di indennità di partecipazione, aderendo ad uno dei percorsi erogati nell'ambito di [Dote Unica Lavoro](#).

**Il contributo potrà essere soggetto alle trattenute fiscali se previste.**

**La dotazione finanziaria complessiva iniziale della misura è di € 10.000.000.**

Per accedere alla misura, sono previste **due fasi**:

• **FASE 1 - Presentazione della domanda di Dote Unica**

**Lavoro** (dall' 11 dicembre 2020 fino alle ore 12 del 15 luglio 2021).

La domanda, che va presentata presso

un [operatore accreditato al lavoro](#) di Regione Lombardia, include la **programmazione di un percorso di politiche attive** (servizi al lavoro e/o servizi formativi) **e la manifestazione dell'interesse a ricevere il contributo da parte della persona.**

Si ricorda che:

- **i lavoratori autonomi ex art. 2222 del Codice Civile** con contratto di lavoro occasionale o per la cessione dei diritti d'autore con rapporti di collaborazione esonerati da un contratto in forma scritta, possono accedere alla misura producendo la notula di pagamento e la dichiarazione del datore di lavoro o, alternativamente, l'autodichiarazione del lavoratore con tipologia di prestazione fornita e il periodo effettuato (dovranno compilare il [format dell'autodichiarazione](#) e produrlo all'operatore);

**- i lavoratori parasubordinati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa**, anche a progetto, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, dovranno produrre copia del contratto scritto, qualora lo stesso non sia tracciato sul sistema informativo regionale.

**Dal 9 marzo 2021, avranno diritto alla dote e alla connessa indennità di partecipazione anche coloro che sono iscritti ad una cassa di previdenza autonoma fermo restando gli altri requisiti già previsti dalla misura.**

• **FASE 2 - Presentazione della domanda di contributo** (dall' 11 febbraio 2021 fino alle ore 12 del 30 settembre 2021).

La domanda di contributo va presentata dopo aver svolto una parte del percorso programmato, rappresentata da almeno 10 ore di servizi a processo al lavoro e/o alla formazione. La domanda si presenta attraverso la piattaforma [bandi online](#).

Nell'allegato "[Requisiti del destinatario e informazioni operative](#)" sono precisate le categorie ammissibili, i casi di esclusione e la documentazione da produrre.



**PRINCIPALI ASSUNZIONI  
AGEVOLATE**

**2021**

## 1) LE PRINCIPALI ASSUNZIONI AGEVOLATE: RIEPILOGO E NOVITA' ANNO 2021

Scopo della giornata di oggi, è vagliare le assunzioni agevolate già esistenti e le nuove assunzioni agevolate anno 2021, ultimi aggiornamenti.

### 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).**

**Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:**

- **le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;**
- **le Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;**
- **le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;**
- **le Università;**
- **gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;**
- **le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;**
- **gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;**
- **le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;**
- **l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);**
- **le Agenzie di cui al D.Lgs. n. 300/1999.**

## **Bonus donne 2021: lavoratrici per le quali spetta l'incentivo**

**L'esonero si configura come un'estensione dell'esonero di cui all'art 4, co. da 9 a 11, della L. n. 92/2012, in virtù dell'espresso richiamo operato dall'art. 1, co. 16, della Legge di Bilancio 2021. Per tale motivo, sebbene la suddetta previsione normativa preveda letteralmente che l'esonero trovi applicazione “per le assunzioni di donne lavoratrici”, tale espressione, in virtù del richiamo effettuato dalla previsione all'articolo 4 della predetta legge, è da intendersi come “per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate”, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, co. da 8 a 11, della L. n. 92/2012.**

**A tal riguardo, si rammenta che sono riconducibili alla nozione di “donne svantaggiate” le seguenti categorie:**

- donne con almeno 50 anni di età e “disoccupate da oltre dodici mesi”;**
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.**

**Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.**

### **Bonus donne 2021: rapporti di lavoro incentivati**

**L'incentivo in esame spetta per:**

- le assunzioni a tempo determinato;**
- le assunzioni a tempo indeterminato;**
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato**

**Il requisito di svantaggio della lavoratrice (stato di disoccupazione da oltre 12 mesi o rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di “priva di impiego”).**

### **Bonus donne 2021: misura dell'incentivo**

**L'incentivo, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.**

**Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.**

## **Bonus donne 2021: condizioni di spettanza**

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

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;**
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;**
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti 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.**

**Infine, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2021, ossia l'incremento occupazionale**

## **DECONTRIBUZIONE SUD: Le istruzioni INPS**

**La Legge di Bilancio 2021 (Legge numero 178 del 30 dicembre 2020) ha esteso sino alla fine del 2029 l'esonero contributivo già previsto dal Decreto "Agosto" per i datori di lavoro che assumono in sedi di lavoro collocate in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, la cosiddetta Decontribuzione Sud 2021. Lo sgravio è calcolato in misura percentuale sui contributi INPS a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, pari a:**

- 30% sino al 31 dicembre 2025;**
- 20% per gli anni 2026 e 2027;**
- 10% per gli anni 2028 e 2029.**

**L'agevolazione, spettante senza alcun limite di importo, è attualmente fruibile sino al 31 dicembre prossimo a seguito di specifica autorizzazione della Commissione europea, nel quadro della normativa sugli aiuti di Stato.**

**Al fine di chiarire gli aspetti operativi dello sgravio per il solo anno 2021 è intervenuta l'INPS con circolare numero 33 del 22 febbraio scorso. Come ha precisato l'Istituto, le istruzioni per la Decontribuzione Sud dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2029 saranno oggetto di apposita circolare, all'esito del procedimento di autorizzazione dell'Unione europea.**



## **Decontribuzione Sud 2021: datori di lavoro beneficiari**

**Come ricorda la circolare INPS lo sgravio è riservato ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione di:**

- **Datori di lavoro del settore agricolo;**
- **Lavoro domestico;**
- **Enti pubblici economici;**
- **Istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici;**
- **Enti trasformati in società di capitali (anche se a capitale interamente pubblico) per effetto di procedimenti di privatizzazione;**
- **Ex istituzioni di pubblica assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;**
- **Aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;**
- **Consorzi di bonifica;**
- **Consorzi industriali;**
- **Enti morali ed ecclesiastici;**
- **Imprese operanti nel settore finanziario.**

## **Decontribuzione Sud 2021: requisiti**

**La misura è riservata ai datori privati che attivano rapporti di lavoro subordinato a condizione che la sede di lavoro sia ubicata in:**

- Abruzzo;**
- Basilicata;**
- Calabria;**
- Campania;**
- Molise;**
- Puglia;**
- Sardegna;**
- Sicilia.**

**Come chiarito nella circolare INPS, nel caso di società con sede legale ubicata in una regione diversa da quelle appena citate, per ottenere lo sgravio è necessario:**

- Inoltre apposita richiesta alla sede INPS territorialmente competente in base alla sede di lavoro;**
- Effettuati i controlli necessari l'INPS attribuirà il codice di autorizzazione "OL" avente il significato di *"Datore di lavoro che effettua l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno"*.**

**Le altre condizioni richieste sono:**

- **Possesso del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) con cui si attesta l'adempimento degli obblighi nei confronti di INPS, INAIL e Cassa edile;**
- **Assenza di violazioni delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro;**
- **Osservanza dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

**Decontribuzione Sud 2021: a quanto ammonta lo sgravio**

**Come in precedenza anticipato, lo sgravio si calcola sulla contribuzione INPS a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, senza l'applicazione di alcun tetto massimo mensile.**

**La percentuale sgravabile da applicare sui contributi è pari a:**

- **30% sino al 31 dicembre 2025;**
- **20% per gli anni 2026 e 2027;**
- **10% per le annualità 2028 e 2029.**

Come chiarito dalla [Circolare INPS](#) lo sgravio è cumulabile con altri esoneri:

- Nei limiti dei contributi INPS dovuti;
- A patto che non vi sia un'esplicita limitazione da parte di un'altra disposizione.

La cumulabilità opera sia con riferimento alle agevolazioni sia di tipo contributivo (ad esempio quella per l'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi) che economico (incentivo per l'assunzione di lavoratori in NASPI o disabili).

A livello pratico, la Decontribuzione Sud, in caso di sovrapposizione [con altre agevolazioni](#), opererà sulla contribuzione a carico azienda residua, sempre nei limiti delle somme complessivamente dovute.

Facciamo l'esempio dell'azienda Alfa, la quale in virtù dell'assunzione del lavoratore Caio fruisce sia dello sgravio per gli over 50 disoccupati che della Decontribuzione Sud.

Nel mese di aprile 2021 i contributi INPS dovuti da Alfa, calcolati sulla retribuzione di Caio, ammontano ad euro 250,00. Come chiarito dalla circolare, in primo luogo si applica l'agevolazione under 50 e successivamente, sulla parte residua, la Decontribuzione Sud:

- $250,00 * 50\% = 125,00$  euro ammontare dello sgravio over 50;
- Sulla parte residua dei contributi a carico azienda, pari a  $250,00 - 125,00 = 125,00$  si applica la Decontribuzione Sud;
- $125,00 * 30\% = 37,50$  euro ammontare dello sgravio;
- $250,00 - 125,00 - 37,50 = 87,50$  euro contributi INPS complessivamente dovuti dall'azienda Alfa.

## **Decontribuzione Sud 2021: autorizzazione UE**

**Come anticipato, la fruizione dello sgravio è attualmente concessa dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, a seguito di specifica approvazione da parte della Commissione europea con decisione del 18 febbraio scorso.**

**L'operatività della misura dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2029 è subordinata ad apposita autorizzazione ai sensi del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in osservanza della normativa sugli aiuti di Stato.**

# INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

DA LEGGE DI BILANCIO 2021

Con la [circolare INPS 12 aprile 2021, n. 56](#) l'Istituto detta le prime istruzioni in merito all'agevolazione contributiva prevista dalla **legge di bilancio 2021**, finalizzata a **promuovere l'occupazione giovanile stabile**. La misura riguarda le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in **contratti a tempo indeterminato** effettuate nel **2021** e nel **2022**. L'**esonero contributivo** è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel **limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui** con riferimento ai lavoratori che, al momento della prima assunzione incentivata, **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età**.

La fruizione del beneficio contributivo è subordinata al rispetto, da parte del **datore di lavoro** che assume, delle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per la corretta gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo, nella circolare vengono fornite le informazioni su:

- fonti normative della misura a sostegno dell'occupazione giovanile, dalla legge di bilancio 2018 all'estensione della platea dei beneficiari eseguita dalla legge di bilancio 2021;
- datori di lavoro che possono accedere al beneficio;
- rapporti di lavoro incentivati;
- assetto e misura dell'incentivo;
- condizioni di spettanza dell'incentivo;
- condizioni generali e specifiche;
- condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo con focus sui casi particolari;
- compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato;
- coordinamento con altri incentivi.



Viene premesso che la misura è ancora in attesa della **approvazione riguardante la compatibilità** con il “Quadro temporaneo europeo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” (c.d. *Temporary Framework*), quindi solo a conclusione del procedimento saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura, in particolare sulla modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Un aspetto importante chiarito dalla circolare è che **questa agevolazione è ulteriore e distinta dall'esonero triennale al 50% già in vigore** per cui i datori di lavoro possono scegliere fra i due incentivi, anche sulla base del settore e dei limiti degli aiuti di stato imposti dall'Europa. (v. paragrafo sotto)

### **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo[

- non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione,
- l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione

## **Rapporti di lavoro incentivati con l'esonero totale legge di bilancio 2021**

L'incentivo in esame spetta per

- nuove assunzioni a tempo indeterminato e per
- trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato,
- anche a scopo di somministrazione
- effettuate nel biennio 2021-2022,
- di soggetti che, alla data dell'evento non abbiano compiuto 36 anni di età e non abbiano mai avuto in precedenza contratti di lavoro a tempo indeterminato. **Attenzione a questo punto: non basta la dichiarazione del dipendente. Si deve andare sul sito Inps ed effettuare la verifica per il tramite del codice fiscale.**

E' applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con vincolo associativo in una cooperativa

## **Restano esclusi :**

- rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico,
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata,
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.
- prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018 (mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale)

## **Incentivo assunzioni legge di bilancio 2021 come si calcola**

L'incentivo è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.**

La soglia massima di esonero riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (€ 6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, va riproporzionata nella misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione .

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Si applica anche sul contributo aggiuntivo IVS, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile.

**Sono esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL e le seguenti forme di contribuzione:**

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla scadenza, si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

## **Durata dell'incentivo per le assunzioni stabili 2021**

L'esonero spetta per un periodo massimo di **trentasei mesi** a partire dalla data dell'evento incentivato ma si amplia a **quarantotto mesi** ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità

**La circolare specifica che il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021.**

## **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”, nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea

l'INPS provvederà quindi registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto, sarà a carico dell'utilizzatore.

Per le agevolazioni di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, riconosciute successivamente al 31 dicembre 2021, data ultima attualmente prevista dal citato Quadro temporaneo saranno successivamente fornite ulteriori indicazioni.

## **Coordinamento con altri incentivi assunzioni**

**L'esonero contributivo under 36** introdotto dalla legge di Bilancio 2021 non è cumulabile con :

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012,
  - l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.
  - nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, l'esonero non può trovare applicazione
  - l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.
  - non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, nello stesso periodo della c.d. Decontribuzione sud (articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021).
- ATTENZIONE è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012** per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali previsti dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, e **poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.**



# SGRAVIO LEGGE FORNERO

92/2012

**RIPASSIAMO GLI SGRAVI LEGGE FORNERO?** agevolazioni contributive: **sgravi fornero** misura Esonero dal versamento del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro tipo di contratto

- ☐ Tempo determinato
- ☐ Apprendistato professionalizzante Anche in somministrazione durata ☐ fino a 12 mesi in caso di tempo determinato ☐ 18 mesi in caso di tempo indeterminato

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato, è possibile usufruire dello sgravio per i restanti mesi fino ai 18 max previsti.

target ☐ Uomini dai 50 anni in su e disoccupati da oltre 12 mesi (disoccupati iscritti al CPI di riferimento e non lavorano da oltre 12 m.)

Donne ☐ dai 50 anni in su e disoccupate da oltre 12 mesi (disoccupati iscritti al CPI di riferimento e non lavorano da oltre 12 mesi)

- ☐ di qualsiasi età e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
- ☐ di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate o provenienti da settori economici caratterizzati da alta disparità di genere, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

requisiti cliente ☐ Requisiti generali in materia di incentivi all'occupazione art. 31 del decreto legislativo 150/2015. ☐ Requisito specifico: l'assunzione determina INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO rispetto all'anno precedente

# SGRAVI PER ASSUNZIONE DISABILI

ANCHE PER IL 2021

Bonus assunzioni disabili 2021

**Anche per il 2021 sono previsti bonus fiscali per l'assunzione di lavoratori disabili. L'incentivo economico risale al 2015 quando fu introdotto per la prima volta dalla legge n. 151 del 2015, meglio conosciuta come "Job Act".**

**Il bonus è concesso al datore di lavoro di lavoro che assume a tempo determinato o indeterminato un lavoratore appartenente alle "categorie protette". Si tratta di coloro che versano in condizioni svantaggiate meritevoli di particolare tutela giuridica in base a quanto stabilito dalla legge n. 68/1999.**

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.

## **Il bonus per assunzione disabili**

**Più nel dettaglio, la [circolare Inps n. 99 del 13 giugno 2016](#), specifica che per i datori di lavoro privati è previsto un incentivo economico sulla retribuzione mensile. Tale bonus spetta al lavoratore sulla base dell'imponibile previdenziale e varia in base al grado di invalidità riconosciuto dalla commissione medica Inps al lavoratore stesso.**

### 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.

## **Assunzioni 2021: sostituzione di donne in maternità**

**Tra le agevolazioni disciplinate dall'ordinamento italiano figura quella riservata ai datori di lavoro con meno di 20 dipendenti, i quali assumono con contratto a termine lavoratori in sostituzione del personale assente per congedo di maternità o paternità, congedo parentale nonché congedo per malattia del figlio.**

**Lo sgravio opera in misura pari al 50% dei contributi INPS e dei premi INAIL a carico azienda, calcolati sulla retribuzione del sostituto e sino ad un anno di età del bambino del sostituito.**

## **Assunzioni 2021: disoccupati**

**Il taglio del 50% dei contributi a carico azienda e dei premi INAIL spetta anche alle aziende che assumono a tempo indeterminato soggetti con almeno 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi.**

**L'agevolazione opera per:**

- 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevabili a 18 a fronte della stabilizzazione a tempo indeterminato;**
- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.**

## **Assunzioni 2021: destinatari di NASPI**

**Ai datori che assumono a tempo pieno e indeterminato soggetti beneficiari dell'indennità di disoccupazione NASPI, spetta un incentivo INPS calcolato in misura pari al 20% del sussidio che l'interessato avrebbe percepito se fosse rimasto senza lavoro. Lo sgravio è esteso alle ipotesi di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un titolare di NASPI.**

## **Assunzioni 2021: beneficiari del Reddito di cittadinanza**

**Hanno diritto ad un incentivo economico le aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato soggetti beneficiari del Reddito di cittadinanza.**

**L'agevolazione consente di abbattere i contributi INPS a carico azienda, con esclusione dei premi INAIL, pari a:**

- **Importo mensile del sussidio percepito dal lavoratore al momento dell'assunzione, fino ad un massimo di 780 euro mensili, nei limiti di durata residua del Reddito (a patto che l'azienda stipuli presso il Centro per l'impiego un patto di formazione);**

- **Negli altri casi, lo sgravio è pari a metà dell'importo mensile del Reddito di cittadinanza percepito al momento dell'assunzione, entro un tetto massimo di 390 euro mensili e limitatamente alla durata residua del sussidio statale.**

**[Reddito di cittadinanza: sale a 2,8 milioni il numero dei beneficiari](#)**

# Incentivi occupazione giovani 2021 a confronto

Con i benefici contributivi previsti  
dalla Legge di bilancio anno 2018



Le aziende (soprattutto le medio-grandi) e gli studi professionali interessati ad assumere giovani con contratti di lavoro stabile che dovessero aver esaurito il “plafond” dell’incentivo occupazione giovani previsto dalla legge di Bilancio 2021 potranno fruire dei benefici contributivi previsti dalla legge di Bilancio del 2018. E’ l’effetto interessante di quanto chiarito dall’INPS nella circolare n. 56 del 2021. Con una evidenza. I benefici concessi dalla misura sperimentale della legge di Bilancio 2021 sono subordinati all’autorizzazione della Commissione UE nel limite dei 1.800.000 euro fino al prossimo 31 dicembre. Per la misura della legge di Bilancio 2018, invece, non occorre attendere alcuna autorizzazione, in quanto, l’esonero è diventato strutturale.

Il Bonus **assunzioni giovani 2018** consiste in uno **sgravio** contributivo INPS pari al 50% dei contributi fino a 3000 euro annui per 3 anni per le **assunzioni** a tempo indeterminato o le stabilizzazioni di **lavoro** flessibile di **giovani** fino a 30 anni (35 anni per il **2018**). Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, comma 10, legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha stabilito, per le **assunzioni di giovani fino a 35 anni di età**, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro.

La riduzione è valida per un massimo di 36 mesi dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione dello stesso lavoratore.

Con la [circolare INPS 28 aprile 2020, n. 57](#), l'Istituto fornisce le informazioni sui datori di lavoro che possono beneficiare dell'esonero contributivo, sui requisiti necessari, sui rapporti di lavoro incentivati, sulla compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione e tutte le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali.

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.

La novella normativa introduce, pertanto, per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021-2022, una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, **incentivo ormai diventato strutturale (quello delle 3.000 euro di cui sopra).**

**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.

Bonus occupazionale giovani eccellenze  
dal 2020

La **legge di bilancio 2020** ([legge n. 160/2019](#)) per la definizione della disciplina relativa all'incentivo in questione, rinvia – a partire dal 1° gennaio 2020 – alla normativa concernente le procedure, le modalità e i controlli per l'[incentivo strutturale all'occupazione giovanile](#).

Di conseguenza, **dispone l'abrogazione dell'articolo 1, comma 714 della legge n. 145/2018, che demandava ad una circolare dell'INPS la definizione delle modalità di fruizione dell'incentivo (circolare non adottata).**

## 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 prestazione 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 legge).

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.

## **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.

## **Rientro dei cervelli e le novità della Legge di Bilancio 2021 sull'estensione degli incentivi per ulteriori 5 anni**

### **3.1. L'estensione degli incentivi per i precedenti impatriati**

La **Legge di Bilancio 2021** è intervenuta sulle agevolazioni fiscali per il “**rientro dei cervelli**” prevedendo che l'**estensione degli incentivi per ulteriori 5 anni d'imposta** possa operare anche per i contribuenti, i quali **siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione europea**, che hanno già **trasferito la residenza prima dell'anno 2020** e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime in questione.

Possono optare per tale **estensione di 5 anni** degli incentivi fiscali i lavoratori:

- con almeno un figlio minorenni o a carico, anche in affidamento preadottivo;
- oppure, che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento (l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà).

Per accedere all'estensione temporale di 5 anni delle agevolazioni per il “**rientro dei cervelli**” i lavoratori devono versare:

- un importo pari al **10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo** prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni (l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà);

- un importo pari al **5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo** prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni, anche in affido preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni (l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà)

## **Come accedere alla proroga dell'agevolazione**

Il Direttore dell'Agenzia delle Entrate ha fornito (con Provvedimento Prot. Prot. n. 60353/2021 del 3 marzo 2020) le **indicazioni** sulle **modalità di esercizio dell'opzione** ai fini della proroga del regime previsto per i lavoratori impatriati (di cui all'articolo 5, comma 2-bis, del decreto-legge del 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 50, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, da parte dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi), che di seguito si riportano.

Detti soggetti (diversi da quelli indicati all'articolo 5, comma 2, del decreto-legge del 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 50, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e diversi dai soggetti di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91), che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione europea, che hanno già trasferito la residenza prima del 30 aprile 2019 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 34 del 2019.

E' stato precisato che l'opzione in questione è esercitata mediante il versamento in un'unica soluzione di:

a) un importo pari al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;

b) un importo pari al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni, anche in affido preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

L'importo da corrisondersi è versato mediante il **modello di pagamento F24**, senza la possibilità di avvalersi della compensazione (prevista dall'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241). Con successiva risoluzione viene istituito il codice tributo da indicare in fase di versamento e sono impartite le istruzioni per la compilazione del modello F24.

Detto è versato **entro il 30 giugno** dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015. I soggetti per cui tale periodo si è concluso il 31 dicembre 2020, effettuano il versamento **entro 180 giorni** dalla pubblicazione del presente provvedimento. I termini che scadono di sabato o in un giorno festivo sono prorogati al primo giorno feriale successivo.

## **Come fare la richiesta al sostituto e la comunicazione dell'opzione**

Ai fini dell'applicazione dei benefici (di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 147 del 2015), i lavoratori dipendenti presentano al datore di lavoro una **richiesta scritta** entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione e, per i lavoratori per cui tale periodo si è concluso il 31 dicembre 2020, entro 180 giorni dalla data di pubblicazione del predetto provvedimento. I termini che scadono di sabato o in un giorno festivo sono prorogati al primo giorno feriale successivo.

Questa richiesta deve essere sottoscritta dal lavoratore dipendente e resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, contenendo i **seguenti dati**:

a) nome, cognome e data di nascita;

b) il codice fiscale;

c) l'indicazione che prima del 30 aprile 2019 la residenza è stata trasferita in Italia ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

d) l'indicazione della permanenza della residenza in Italia alla data di presentazione della richiesta;

e) l'impegno a comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni variazione della residenza o del domicilio, rilevante per l'applicazione del beneficio medesimo da parte del datore di lavoro;

f) i dati identificativi dell'unità immobiliare di tipo residenziale acquistata direttamente dal lavoratore ovvero dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà e la relativa data di acquisto; ovvero l'impegno a comunicare tali dati entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, se ne diviene proprietario entro tale ultimo termine;

g) il numero e la data di nascita dei figli minorenni, anche in affido preadottivo, alla data di effettuazione del versamento;

h) l'anno di prima fruizione del regime speciale per i lavoratori impatriati;



- i) l'ammontare dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello dell'esercizio dell'opzione;
  - j) gli estremi del versamento di cui alle lettere a) e b) del comma 2-bis, dell'articolo 5 del decreto-legge n. 34 del 2019, effettuato secondo le modalità previste per questo caso.
- I soggetti che esercitano un'attività di lavoro autonomo comunicano l'opzione nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di imposta nel quale hanno effettuato il versamento in questione.

### 3.4. Gli adempimenti del sostituto d'imposta

I **sostituti d'imposta** (articolo 23, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600), operano le **ritenute sul 50 per cento** delle somme e valori imponibili (di cui all'articolo 51 del TUIR), nel caso di lavoratori che al momento dell'esercizio dell'opzione abbiano comunicato almeno un figlio minorenni, anche in affidio preadottivo, o che siano divenuti proprietari di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia successivamente al trasferimento o nei dodici mesi precedenti al trasferimento ovvero che ne divengano proprietari entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione.

I medesimi soggetti operano **ritenute limitatamente al 10 per cento** del loro ammontare nel caso di lavoratori che, al momento dell'opzione, abbiano comunicato almeno tre figli minorenni o a carico anche in affidio preadottivo, o che siano divenuti proprietari di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia successivamente al trasferimento o nei dodici mesi precedenti al trasferimento ovvero che ne divengano proprietari entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione.

Le ritenute sono operate sulle somme e i valori imponibili corrisposti dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta.

A fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, i sostituti di imposta effettuano il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti, ridotto alla predetta percentuale, corrisposto a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Tale disciplina non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore comunichi al datore di lavoro il trasferimento fuori dall'Italia della propria residenza o del proprio domicilio

## **Rientro dei cervelli: eliminato il requisito dell'iscrizione all'AIRE**

Lo stesso Decreto Crescita ha stabilito, contrariamente a quanto previsto dalla precedente normativa, che l'iscrizione all'AIRE **non sia più condizione necessaria per accedere all'agevolazione per il “rientro dei cervelli”**, bastando a tal proposito che il precedente trasferimento all'estero della residenza fiscale sia avvenuto in base alla Convenzione contro le doppie imposizioni stipulata dall'Italia con il Paese estero di riferimento.

Bisogna notare come tale modifica ha effetto retroattivo, coprendo anche i contribuenti che già avevano usufruito dell'agevolazione fiscale, sebbene mai iscritti all'AIRE, inclusi i casi in cui i lavoratori hanno ricevuto un avviso di accertamento dell'Agenzia delle Entrate per il recupero dell'agevolazione fiscale precedentemente ritenuta indebita.

Anche in questo caso l'agevolazione rimane applicabile **sempre a condizione** che i lavoratori abbiano avuto la residenza fiscale all'estero per il passato in applicazione della Convenzione contro le doppie imposizioni stipulata dall'Italia con il Paese estero in questione. Tale **requisito deve essere dimostrato dal contribuente in maniera impeccabile**, per non vedersi negare l'agevolazione in ipotesi di controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Solo nell'ipotesi in cui il contribuente, sebbene avente diritto all'agevolazione sulla base di tale regola retroattiva, abbia già provveduto al pagamento delle imposte per intero, non avrà diritto al relativo rimborso.

A tal proposito non si può fare a meno di notare che, se il requisito formale dell'iscrizione all'AIRE, previsto in precedenza, era facilmente dimostrabile attraverso il relativo certificato, la riconducibilità all'estero della residenza fiscale ai sensi della normativa convenzionale andrà dimostrata prendendo in considerazione elementi di natura sostanziale, quali, in primo luogo, il luogo dell'abitazione permanente del contribuente e il relativo centro degli interessi personali ed economici.

Tale **valutazione deve essere svolta in maniera molto accurata**, tenendo in considerazione tutti i legami dell'interessato sia con l'Italia sia con il Paese estero, onde evitare che, a seguito di un **controllo dell'Agenzia delle Entrate**, questi non sia in grado di fornire la **prova** della regolarità della fruizione degli incentivi per il rientro dei cervelli.

Infatti, **in concreto**, nella **maggior parte dei casi esaminati** i contribuenti **non hanno i requisiti** sufficienti per dimostrare la **residenza fiscale estera** attraverso le **Convenzioni contro le doppie imposizioni** ai fini dell'applicazione degli **incentivi** in questione. Applicando l'incentivo fiscale in **assenza del predetto requisito**, il contribuente si espone ad un elevato rischio di **recupero delle imposte evase** da parte dell'Agenzia delle Entrate, con applicazione delle relative **sanzioni**.

