



interpreta

analisi applicata della normativa

Consulenti del lavoro
Consiglio provinciale
Ordine di Perugia


LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Roberto Vinciarelli

Gloria Baldoni

Area Lavoro e
contrattualistica –
Interpreta®

Bastia Umbra, 21/10/2016



Esonero
contributivo
biennale per
assunzioni a
tempo
indeterminato
2016

Legge 208/15-circ
57/16 inps

Natura dell'incentivo



- ❑ L'esonero viene classificato come **incentivo all'occupazione** e non viene considerato un aiuto di stato: quindi non richiede né l'applicazione **del regime de minimis**, né i **vincoli del Reg. (UE) 651/2014**, tra i quali l'incremento occupazionale;
 - ❑ In quanto incentivo all'occupazione soggiace, invece, alla regolarità contributiva (cosiddetto Durc interno)-art 1 c1175-c1176 legge 296/06;
 - ❑ Soggiace pure al rispetto dell'articolo 31 del D.Lgs. 150/15(ad eccezione dell'articolo 31 c1 lettera a).
- Quindi se il datore assume un lavoratore per cui ha un obbligo di assunzione spetterà l 'esonero biennale.

Datori di lavoro ammessi



- ☐ **datori di lavoro privati - imprenditori e non ;**
- ☐ i datori di lavoro **del settore agricolo** :
 - 1) nel caso di assunzione **di impiegati** (limite risorse/procedura di prenotazione delle somme-conferma prenotazione/i requisiti sono quelli degli altri settori) - gestione esonero in uniemens (-tipo incentivo-biag);
 - 2) nel caso di assunzione **oti** (limite risorse/procedura di prenotazione-conferma prenotazione/ requisiti aggiuntivi rispetto a quelli valevoli per gli altri settori/-gestione esonero in dmag (cod agio- e6/quadro f)- tipo retribuzione y - senza valorizzazione della retribuzione)
- ☐ **gli enti pubblici economici** che, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 c.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore.
- ☐ Giornalisti (v prassi Inpgi)
- ☐ **Escluse** le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001.

Rapporti incentivati



- ❑ Assunzioni/trasformazioni **a tempo indeterminato** effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2016.

Nb - il beneficio è riconosciuto anche in **caso di trasformazioni a tempo indeterminato** di un precedente rapporto a termine.

- ❑ Sono incentivati anche i rapporti di lavoro **a tempo parziale**, ma in questo caso, sarà necessario riproporzionare l'importo massimo spettante (3250 per 12 mesi/270,83- mese/8,90- giorno).
- ❑ L'esonero spetta per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in **attuazione del vincolo associativo stretto da una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001**;
- ❑ L'esonero spetta per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione** (il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore subordinato deve essere a tempo indeterminato anche se poi il rapporto commerciale con l'utilizzatore può essere a tempo indeterminato o determinato).
- ❑ Contratti **stipulati con i dirigenti a tempo indeterminato**.

Rapporti non incentivati



- a) i **contratti di apprendistato** ;
- b) i contratti di **lavoro domestico**;
- c) i contratti di lavoro **intermittente**, privi, anche nella tipologia del tempo indeterminato, di quella stabilità della prestazione lavorativa richiesta dal legislatore.

I 3 requisiti della legge 208/15(requisiti endogeni)

1REQUISITO-

- ☐ I datori di lavoro non possono accedere all'esonero in relazione a lavoratori che siano stati alle loro dipendenze, in virtù di un contratto a tempo indeterminato, nel periodo compreso **tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2015** (tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della Legge di stabilità 2015).
- ☐ Il divieto opera anche nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro si sia svolto con un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento e controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo .

ESEMPIO



Il datore a) e il lavoratore a) sono stati parti di un tempo indeterminato che cessa il 30/11/15 per risoluzione consensuale(v. tempo indeterminato nei 3 mesi precedenti il 1/1/16).

Il datore a) se riassume il dipendente a) nel 2016 con contratto a tempo indeterminato, dopo 6 mesi dalla precedente cessazione, non si puo' spendere l'esonero BIENNALE, in quanto le parti (datore a e lavoratore a) si erano incontrate in un tempo indeterminato ad ottobre/novembre/ dicembre 2015.

I 3 requisiti della legge 208/15(requisiti endogeni)

2REQUISITO-INT 17/16

L'esonero biennale non spetta con riferimento ai lavoratori **per i quali il datore** di lavoro(lo stesso datore di lavoro/ o datore controllato o collegato) ha già fruito dell'esonero triennale o biennale in relazione a precedenti assunzioni a tempo indeterminato.

SCHEMA:

Se il datore(o datore controllato/collegato) ha già fruito **su quel dipendente** dell'esonero triennale o biennale(anche non per l'intera durata) e il rapporto è cessato/il datore non potrà fruire su quel dipendente dell'esonero biennale.

- ☐ Se il dipendente ha portato in dote l'esonero biennale/triennale presso un datore e il rapporto è cessato/ **un datore diverso dal precedente e non legato da rapporto di controllo e collegamento al precedente, dopo 6mesi dalla precedente cessazione, lo può assumere a tempo indeterminato nel 2016 e fruire** dell'esonero biennale per l'intera durata(24mesi).

3 requisiti della legge 208/15(requisiti endogeni)

3 REQUISITO;

il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato .

☐ escluso dal beneficio anche il lavoratori che nei 6 mesi precedenti avessero intrattenuto un rapporto di lavoro con:

a)contratto di apprendistato;

b)contratto in somministrazione a tempo indeterminato(trà **agenzia di somministrazione e dipendente contratto a tempo indeterminato**);

c) contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato.

d)tempo indeterminato all'estero

☐ **Il beneficio contrariamente sarà** consentito in presenza di un rapporto di **lavoro intermittente** a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione.

Condizioni esogene di spettanza dell'esonero

- ❑ L'esonero è subordinato alla regolarità prevista **dall'articolo 1 commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006 che prevede:**
 - la regolarità nell'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Condizioni esogene di spettanza dell'esonero

- ❑ In quanto incentivo all'assunzione, l'esonero dovrebbe soggiacere integralmente ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/15 - art 31 (ex condizioni Fornero riscritte nel D. Lgs sulle politiche attive), tuttavia **inapplicabile l'art. 31 comma 1, lett. a)**.

Art 31 c.1 lettera a) D. Lgs. 150/15 - non spettano le agevolazioni contributive nell'ipotesi in cui l'assunzione sia dovuta, in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (Se il datore assume un lavoratore per cui ha un obbligo non spettano le agevolazioni contributive/spetta l'esonero biennale che disapplica l'articolo 31 c1 lettera a)).

- ❑ **L'esonero biennale come norma speciale** - in virtù della specifica finalità di promuovere la massima espansione **dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato** deroga ai principi generali contenuti nel D.Lgs 150/15-art 31.

Esempio.



- ❑ Il datore a) e il lavoratore a) hanno avuto un rapporto a tempo determinato di 7 mesi, per la mansione di cameriere, che cessa in data 31/12/15.
- ❑ Il dipendente a) esercita la precedenza in forma scritta (art 24 del D.Lgs. 81/15) in data 1/3/16 (entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto a termine).
- ❑ Se il datore a) /riassume a tempo indeterminato, per la mansione di cameriere, il dipendente a) (dopo l'esercizio della precedenza/entro 12 mesi dalla cessazione del contratto a termine/per le stesse mansioni) spetta l'esonero biennale (vista la disapplicazione dell'articolo 31 c1 lettera-a) del D.Lgs. 150/15).
- ❑ Il datore assume un lavoratore per cui ha un obbligo/spetta l'esonero biennale.

Condizioni esogene di spettanza dell'esonero

- ❑ Restano invece applicabili gli altri principi stabiliti dall'articolo 31 del D.Lgs 150/15;

L 'esonero biennale non spetta - in caso di :

- a) Assunzione in violazione del diritto di precedenza di altro dipendente(art 31 c1 lettera b);
- b) assunzione/nel caso in cui nella stessa unità produttiva si hanno in atto sospensioni per crisi/riorganizzazione che riguardano gli stessi livelli(art 31 c1 lettera c);
- c) tra datore che licenzia /e datore che assume nei 6mesi al momento del licenziamento vi sono requisiti di controllo/collegamento 2359 cc/asseti proprietari coincidenti(art 31 c1 lettera d);
- si applicano pure i principi:
- cumulo uso diretto + uso indiretto in somministrazione per costruire la durata dei 24 mesi;
- invio tardivo unilav - perdita agevolazione per periodo (inizio rapporto/invio unilav);

Esempio.



- ☐ Il datore a) e il lavoratore a) hanno avuto un rapporto a tempo determinato di 7 mesi, per la mansione di cameriere, che cessa in data 31/12/15.
- ☐ Il dipendente a) non esercita la precedenza in forma scritta (art 24 del D .Lgs . 81/15) ;
- ☐ Il datore a) assume il dipendente b) a tempo indeterminato e per la mansione di cameriere in data 1/6/16 (entro il semestre dalla cessazione del contratto a termine di a)/senza che a) abbia esercitato la precedenza in forma scritta)
- ☐ Il datore a) assume il lavoratore b), senza violare il diritto di precedenza del dipendente a), per cui spetta l'esonero biennale .

ESEMPIO



- ☐ Il datore a) ha 2 unità produttive, una a Perugia e una ad Arezzo.
- ☐ La unità produttiva di Arezzo non è interessata da sospensioni in cigs /causale crisi.
- ☐ La unità produttiva di Perugia / ha solo i dipendenti **del 5 livello** in sospensione in cigs(causale crisi) dal 1/1/ 2016 al 31/2/16;
- ☐ Il datore a) non può assumere nel 2016, il dipendente a) a tempo indeterminato con esonero, nella unità produttiva di Perugia/per il 5 livello(a prescindere mansioni/categoria legale);
- ☐ Può assumere con l'esonero il dipendente a) per ogni livello, nella unità produttiva di Arezzo;
- ☐ Può assumere con l'esonero il dipendente a) per i livelli diversi dal 5, nella unità produttiva di Perugia;

Regolamento comunitario 651/14 e de minimis

- ❑ l'esonero è potenzialmente rivolto a tutti i **datori di lavoro privati**, indipendentemente **dal settore economico e dalla zona geografica** in cui sono dislocate le unità produttive, l'Inps ritiene che lo stesso si caratterizzi come **un intervento generalizzato, inidoneo**, in quanto tale, a determinare un'alterazione della concorrenza;
- ❑ ne consegue che non può essere qualificato come aiuto di stato e non è subordinato né alle limitazioni contenute nel Regolamento (UE) 651/2014 (tra le quali figura anche l'incremento occupazionale, calcolato in Ula) né al cosiddetto regime de minimis sugli aiuti minori.

Durata esonero



L'esonero spetta **per 24 mesi** dalla assunzione/ trasformazione a tempo indeterminato, effettuate nell'arco temporale 1 ° gennaio - 31 dicembre 2016;

- ☐ Sospensione esonero al cospetto del congedo obbligatorio di maternità(2mesi+3mesi);
- ☐ Misura agevolazione – 40% dei contributi a carico del datore di lavoro;
- ☐ Resta ferma la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero, come previsto per la generalità dei lavoratori non agevolati.

Limite massimo incentivo:



- ❑ 3250-anno;
 - ❑ 270,83-mese;
 - ❑ 8,90-giorno(nel caso di assunzione/cessazione mese);
- I predetti valori vanno ragguagliati alla % part time;

Contributi non esonerabili



- 1) il contributo per il finanziamento del fondo di Tesoreria, per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. (comma 755 della legge n. 296/2006);
- 2) nonché il contributo c/ditta ai fondi bilaterali (art 26/27/29 del d.lgs 148/15);
esempio:
0,45c/ditta- fsba;
0,45-0,65 (ai 2/3) – fis;
- 3) Il contributo dello 0,30% (L. 845/78) a finanziamento fondi interprofessionali o aspi.
- 4) il contributo di solidarietà del 10% sul contributo c/ditta previdenza complementare(m900)/assistenza sanitaria- enti bilaterali(m980).
- 5) premi Inail;

Problema dello 0,5% all'interno del 23,81%

- ❑ Il datore che ha un dipendente esonerato versa lo 0,50 al 60%(esonerato lo 0,5 al 40%)all'inps;
- ❑ si puo' rivalere in sede di accantonamento del TFR dello 0,50 al 60%.

Retribuzione utile /13.5 -0,5al 60%(ovvero 0,3 su imponibile previdenziale)

CESSIONE CONTRATTO/TRASFERIMENTO AZIENDA/SUBENTRO APPALTO.

- ❑ Nel caso di cessione di contratto(1406cc)/nel caso di trasferimento di azienda(2112cc)/nel **caso di subentro in appalto**- l' esonero biennale non fruito dal cedente/per la parte residua è trasferito al cessionario.

Codice autorizzazione 6y



- ☐ ai datori di lavoro interessati viene richiesto soltanto di inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero , la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y".
- ☐ I datori che hanno ottenuto il codice autorizzazione 6y per l'esonero triennale/non dovranno richiederlo per l'esonero biennale.
- ☐ Detta richiesta dovrà essere effettuata:
avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende;

Coordinamento con altri incentivi.

L'esonero contributivo biennale / non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di natura contributiva.

Esclusa la cumulabilità con agevolazioni contributive per assunzioni a tempo indeterminato

Esempio di agevolazioni contributive:

- l'agevolazione contributiva prevista dall'articolo 4 commi 8-11, legge n. 92/2012 nei confronti dei lavoratori con più di cinquant'anni disoccupati da oltre 12 mesi e donne prive di impiego regolarmente retribuito;
- l'agevolazione contributiva prevista dall'articolo 25, comma 9, legge n. 223 del 1991 per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
- la agevolazione contributiva art 8 c2 (2 periodo della legge 223/91) in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- 11,5% edili;
- agevolazioni agricoltura zone montane e svantaggiate;

ESEMPIO



A) lavoratore iscritto nelle liste di mobilità

Il datore che decide di assumerlo a tempo indeterminato in data 1/6/16 può farlo con esonero biennale/oppure con agevolazione 25 c. 9 legge 223/91.

B) Tempo determinato (art 8c2 legge 223/91) trasformato a tempo indeterminato.

Il dipendente è stato assunto con contratto a termine di 12 mesi dalle liste di mobilità (tipo contribuzione 76)/in sede di trasformazione il datore può decidere se:

- 1) fruire della agevolazione 8c2 legge 223/91 secondo periodo (tipo contribuzione 77);
- 2) oppure sull'esonero biennale.

Cumulabilità esonero biennale con incentivi di natura economica

L'esonero biennale risulta cumulabile con altri incentivi di natura economica.

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge n. 68/1999
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della Gioventù 19 novembre 2010;
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento ASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012;
- d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani;
- e) assunzione /trasformazione a tempo pieno e indeterminato di percettori indennità mobilità(art 8 c 4 legge 223/91).

SPECIFICHE UNIEMENS



1)FIGURE DIVERSE DA IMPIEGATI AGRICOLI-

Nodo incentivo

Per esporre il beneficio spettante, invece, dovranno essere valorizzati all'interno di **<DenunciaIndividuale>**, **<DatiRetributivi>**, elemento **<Incentivo>** i seguenti elementi:

- nell'elemento **<TipoIncentivo>** **BIEN**
- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore>** H00" (Stato);
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo posto a congruaggio relativo al mese corrente.(da aprile 2016);
- nell'elemento **<Importo ArrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo all'esonero contributivo dei mesi di competenza di gennaio- febbraio-marzo 2016/ da congruaggiare su uniemens di competenza di aprile o maggio.

SPECIFICHE UNIEMENS



<**DenunciaIndividuale**> di <**DatiRetributivi**>
<**AltreACredito**> con i seguenti elementi:

a) <**CausaleACredito**> "L702";

b) <**ImportoACredito**>

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i
datori di lavoro valorizzeranno all'interno di
<**DenunciaIndividuale**>, <**DatiRetributivi**>,
<**AltreADebito**>, i seguenti elementi:

- nell' elemento <**CausaleADebito**> dovrà essere inserito il
codice **causale "M305"**
- nell'elemento <**ImportoADebito**>, indicheranno l'importo
da restituire.

Esempio.

assunzione a tempo indeterminato 1/5/16

	contributi c/ditta al 40%;	270,83	bien	I702	credito	versato
maggio	100		<u>100</u>		170,83	(270,83-100)
giugno	300		270,83	29,17	141,66	(170,83-29,17)

- ☐ Contributi c/ditta al 40% del mese di giugno sono maggiori di 270,83 (v giugno -dove $300 > 270,83$).
- ☐ Tuttavia- (crediti maturati mesi precedenti- ovvero 170,83) maggiori di 29,17 ($300 - 270,83 = 29,17$)

Nel mese di giugno posso abbattere :

- i contributi c/ditta per 270,83 (bien)-massimale mensile;
- (Contributi c/ditta mese di 300) -(270,83)= 29,17 (codice I702)-utilizzando i crediti maturati nei mesi precedenti;
- Credito maturato nei mesi precedenti (170,83)–I702 mese (Credito usato nel mese-di 29,17)= credito residuo(141,66);

SPECIFICHE UNIEMENS



2) impiegati agricoli;

Nodo incentivo

- nell'elemento **<TipoIncentivo> BIAG**
- nell'elemento **<CodEnteFinanziatore> H00"** (Stato);
- nell'elemento **<ImportoCorrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente.(da aprile 2016);
- nell'elemento **<Importo ArrIncentivo>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo all'esonero contributivo dei mesi di competenza di gennaio- febbraio-marzo 2016/ da conguagliare su uniemens di competenza di aprile o maggio.

Specifiche dmag



Oti

- ☐ Limiti fondi-
 - ☐ Procedura- prenotazione somme/ok-inps/assunzione nei 7giorni lavorativi da ok inps/conferma prenotazione entro 14 giorni lavorativi da ok inps/codice autorizzazione e6.
 - ☐ Per gli oti sono richiesti requisiti aggiuntivi rispetto agli altri dipendenti.
- non essere tempi indeterminati nel 2015;
 - non essere iscritti negli elenchi nominativi per 250 giornate o più;

Specifiche dmag

- ❑ In caso di esito positivo verrà attribuito apposito codice di autorizzazione (C.A.), **denominato E6**, e il datore di lavoro, allo scopo di poter usufruire del beneficio dovrà, per il lavoratore agevolato, obbligatoriamente indicare, nel flusso DMAG, oltre ai consueti dati retributivi per lo stesso mese:
 - **per il Tipo Retribuzione, il valore "Y";**
 - **nel campo CODAGLIO, il valore "E6".**



Incentivo disabili

Incentivo lavoratori disabili.



Riferimenti:

art. 10 D. Lgs. n. 151/2015- modifica art 13 legge 68/99 ;

INPS circolare 13 giugno 2016, n. 99;

Datori di lavoro interessati



- ☐ Il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L. n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che **abbiano o meno la natura di imprenditore**.
- ☐ Rientrano tra i datori di lavoro ammessi a godere del beneficio anche gli enti pubblici economici (EPE).

La struttura dell'incentivo.



- ❑ **La misura della agevolazione , la durata della agevolazione e il tipo di contratto con cui si accede al beneficio** variano a seconda:
 - a) della percentuale di invalidità del soggetto disabile (invalidità superiore al 79% / dal 67% al 79% / più 45%);
 - b) della tipologia di invalidità del soggetto disabile (v disabilità psichica/disabilità non psichica).

Misura /durata incentivo

- 1) **70% della** retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nel **caso di assunzione a tempo indeterminato /trasformazione a tempo indeterminato** di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità **lavorativa superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra.
- ☐ **La durata del beneficio è di 36mesi** e si applica nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di tempo determinato a tempo indeterminato **che decorre dal 1/1/16;**

Misura /durata incentivo



2) **al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali, nel caso di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità **lavorativa compresa tra il 67% e il 79%**, o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra.

La durata del beneficio è di 36mesi e si applica nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di tempo determinato a tempo indeterminato, che decorre dal 1/1/16;

schema



Lavoratore da assumere.	Misura	Durata	Tipologia di contratto -dal 1 gennaio del 2016-
Tipo di disabilità: Disabile non psichico % di invalidità- > 79%	70% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato
Disabili dal 67% al 79%	35% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato

Misura /durata incentivo

3) al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nel caso **di assunzione con contratto a termine di durata pari o superiori ai 12mesi**, o nel **caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato/trasformazione a tempo indeterminato** di lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità **lavorativa superiore al 45%**.

- ☐ Nel caso di stipula di contratto a tempo indeterminato o di trasformazione di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato la **durata della agevolazione è di 60 mesi**.

La condizione per l'accesso alla agevolazione è che la stipula a tempo indeterminato o la trasformazione siano a partire dal 1/1/16.

- ☐ A differenza delle altre casistiche è possibile fruire della agevolazione (pari al 70% dell'imponibile previdenziale) pure nel caso di stipula di contratto a tempo determinato dopo il 1 gennaio del 2016, a condizione che abbia **una durata pari o superiore ai 12mesi**.

schema



Lavoratore da assumere.	Misura della agevolazione	Durata	Tipologia di contratto
Tipo di disabilità: Disabile psichico % di invalidità: > 45%	70% imponibile previdenziale	60 mesi	1) Contratti a tempo indeterminato dal 1 gennaio del 2016; 2) Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato dal 1 gennaio del 2016;
Tipo di disabilità: Disabile psichico % di invalidità: > 45%	70% imponibile previdenziale	Durata contratto	1) Contratti a tempo determinato di almeno 12 mesi dal 1 gennaio del 2016;

Rapporti di lavoro interessati

- ❑ L'incentivo spetta per le assunzioni **a tempo indeterminato** e per le trasformazioni **a tempo indeterminato** di un rapporto a termine, **anche a tempo parziale**, che decorrono dal 1° gennaio 2016.
- ❑ **Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità **lavorativa superiore al 45%**, l'incentivo può essere riconosciuto, per tutta la durata del contratto, anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.
- ❑ L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:
 - a) rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001;
 - b) rapporti di lavoro subordinato a domicilio;
 - c) assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Condizioni di fruibilità



L'incentivo si può fruire solo se:

- ☐ Il datore è in regola a livello contributivo , rispetta le norme a tutela delle condizioni di lavoro e al tempo stesso rispetta la legge e la parte economica e normativa dei contratti collettivi dei diversi livelli;
- ☐ il datore rispetta il regolamento comunitario 651/14(incremento occupazionale definito con il criterio comunitario ULA/ % di intensità).
- ☐ Il datore rispetta le condizioni dell'articolo 31 del D. Lgs. 151/15.
- ☐ Il datore non rientra tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 46, legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- ☐ Il datore non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. **2, par. 18, del Regolamento (CE) 651/2014.**

Condizioni ex Fornero e incentivo disabili

- ❑ Per quanto riguarda il rispetto delle condizioni della legge Fornero , ora riscritte nel DLgs. 150/15 all'articolo 31 (esempio: assunzione di un soggetto per cui non si ha un obbligo, assunzione di un lavoratore senza violare il diritto di precedenza di altro dipendente, assenza nella unità produttiva di sospensioni per crisi/riorganizzazione che riguardano dipendenti dello stesso livello ecc) occorre procedere ad una importante precisazione:
 - a) nel caso in cui il disabile sia assunto per ottemperare alla quota di riserva del collocamento obbligatorio (art 3 della legge 68/99) la agevolazione è fruibile a prescindere dal rispetto delle condizioni della ex legge fornero ;
 - b) nel caso in cui il disabile sia assunto al di fuori della quota di riserva (art 3 della legge 68/99) e quindi non per ottemperare all'obbligo del collocamento obbligatorio, la agevolazione è fruibile solo laddove vi sia il rispetto delle condizioni della ex legge fornero.

ULA - In incentivo disabili



- ☐ Nel mese di assunzione(APRILE)-incremento occupazionale(ULA 12 mesi successivi eccedono ULA 12 mesi precedenti);
- ☐ mese+1(MAGGIO)- cessazioni rilevanti(lic. g motivo oggettivo) /no incremento occupazionale;
- ☐ mese+2(GIUGNO) - assunzioni/incremento occupazionale;
- ☐ mese + 3(LUGLIO)- cessazioni non rilevanti/incremento occupazionale (come mese precedente)



Mese di aprile 2016

Assunzione a tempo indeterminato f.t. in data 1/04/2016 +
79% invalidità. Spetta l'incentivo nel limite del 70%
dell'imponibile previdenziale

	12mesi precedenti – ULA 1/4/15-1/4/16	12mesi successivi ULA 1/4/16-1/4/17
Dipendente a)-ti/ft dal 1 gennaio del 2015;	12/12=1	12/12=1
Dipendente b)-ti/ft dal 1 gennaio del 2015;	12/12=1	12/12=1
Dipendente c)- disabile;	0	12/12=1

Mese maggio 2016

In data 1/5/2016 sono intervenute cessazioni anticipate - per ragioni diverse da quelle “neutre” (es. licenziamento per giustificato motivo oggettivo) dei dipendenti a) e b).

In tal caso è necessario effettuare un ricalcolo della forza media del primo anno successivo all’assunzione e verificare se – nonostante le cessazioni anticipate - tale forza continui ad essere superiore (anche se per un valore diverso da prima e anche per un valore inferiore alla unità) alla forza media dell’anno precedente l’assunzione.

	12mesi precedenti – ULA 1/4/15-1/4/16	12mesi successivi ULA 1/4/16-1/4/17
Dipendente a)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,08333 (per comodità non si considera il giorno del 1 maggio di 1/365=0,002)
Dipendente b)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,0833 (per comodità non si considera il giorno del 1 maggio di 1/365=0,002)
Dipendente c)-disabile	0	12/12=1

Le ULA dei 12mesi successivi alla assunzione di 1,16 sono inferiori alle ULA dei 12mesi precedenti la assunzione di 2

In tal caso visto che a seguito del ricalcolo non vi è incremento occupazionale su maggio del 2016 non spetta l’incentivo in riferimento al dipendente c)-v 70% imponibile previdenziale;

giugno 2016-

In data 1 giugno 2016 vengono assunti 3 dipendenti a tempo indeterminato a FT(d-e-f).

In tal caso il datore ricalcola le ULA dei 12mesi successivi alla assunzione

	12mesi precedenti – ULA 1/4/15-1/4/16	12mesi successivi ULA 1/4/16-1/4/17
Dipendente a)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,08333 (per comodità non si considera il giorno del 1 maggio)
Dipendente b)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,0833 (per comodità non si considera il giorno del 1 maggio)
Dipendente c)-disabile	0	12/12=1
Dipendente d)		10/12=0,83
Dipendente e)		10/12=0,83
Dipendente f)		10/12=0,83

Dal ricalcolo, le ULA dei 12mesi successivi alla assunzione ovvero 3,66 , eccedono le ULA dei 12mesi precedenti la assunzione ovvero 2.

Il datore a giugno 2016 ritorna in situazione di incremento occupazionale e può fruire sul dipendente c) dell'incentivo pari al 70% imponibile previdenziale.

Luglio 2016.

Il primo luglio del 2016 il dipendente d) ed e) e f) si dimettono (causa di cessazione non rilevante). Il datore in tal caso non deve riproiettare i 12 mesi successivi alla assunzione, dal momento che la dimissione è una causa di cessazione non rilevante che consente di cristallizzare i valori ULA del mese precedente. Sul dipendente c) continua a spettare l'incentivo del 70% dell'imponibile previdenziale a luglio del 2016.

Cause cessazioni non rilevanti-

Dimissioni;

licenziamento giusta causa (non è assimilabile il licenziamento per g. motivo soggettivo);

invalidità;

riduzione volontaria orario di lavoro;

pensionamento (= decesso)

	12 mesi precedenti - ULA	12 mesi successivi ULA
Dipendente a)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,08333 (per comodità non si considera il giorno di febbraio)
Dipendente b)-ti/ft	12/12=1	1/12=0,0833 (per comodità non si considera il giorno di febbraio)
Dipendente c)-disabile	0	12/12=1
Dipendente d)		10/12=0,83
Dipendente e)		10/12=0,83
Dipendente f)		10/12=0,83

Procedura di richiesta



- ☐ Ai fini dell'ammissione all'incentivo il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS (tramite l'applicazione DiResCo – modulo "151-2015") una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, specificando:
 - a) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
 - b) la tipologia di disabilità;
 - c) la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
 - d) l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;
- ☐ Entro 5 gg. dall'invio dell'istanza, l'Istituto, verificata la disponibilità residua delle risorse, comunicherà al datore di lavoro la possibilità di sfruttare il beneficio.

Procedura di richiesta



- ☐ Nei successivi 7 gg. il datore dovrà, dunque, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.
- ☐ Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.
- ☐ Ci deve essere coerenza tra alcuni dati chiave della **domanda di prenotazione**/della **domanda di conferma** e **l'unilav di assunzione o trasformazione**.
- ☐ Al datore che dopo questa procedura viene ammesso all'incentivo, viene assegnato sulla matricola inps il codice di autorizzazione 2Y .
- ☐ Dopo questa assegnazione il datore può congruagliare l'incentivo in uniemens.

esempio

- ❑ assunzione a tempo indeterminato di soggetto disabile con % invalidità (non psichica) superiore al 79% ;
- ❑ Il disabile è stato assunto per ottemperare alla quota di riserva ai sensi dell'articolo 3 della legge 68/99.
- ❑ Domanda preliminare(prenotazione risorse) inviata in data **20/6/16.**

Nella domanda si indica:

- imponibile annuo 16302/n mensilità 13(ccnl metalmeccanici industria);
- il disabile Pinco ha una percentuale di invalidità(non psichica) superiore al 79%;
- viene assunto con contratto a tempo indeterminato.

In data 21/6/16-inps comunica (entro 5 g da invio) che si sono le risorse per finanziare l'incentivo pari a:

- A) $16302/13 \times 12 = 15048$ (imponibile del dipendente sui 12 mesi);
- B) $15048 \times 3 \text{ anni} = 45144$ (imponibile del dipendente sui 36 mesi);
- C) $+5\% \text{ di } 45144 = 2257,2$ (previsione incrementi retributivi nei 36 mesi);
- D) - **B) + C)** - $45144 + 2257,2 = 47401,2$ (imponibile sui 36 mesi + incrementi retributivi previsti);
- E) **70% di 47401,2 = 33180,84 (una volta conguagliato in uni-emens questo importo bisogna arrestarsi nel conguaglio);**

esempio



- ❑ **Entro 7 giorni lavorativi dal 21/6/16-** assumere a tempo indeterminato il disabile(se non è avvenuta la assunzione ;
- ❑ **entro 14 giorni lavorativi dal 21/6/16** comunicare assunzione a t.i. (conferma prenotazione risorse).
- ❑ Alla matricola inps- viene attribuito il codice autorizzazione 2y.
- ❑ Il codice autorizzazione 2y è la condizione per congruare in unimens l' incentivo disabili.
- ❑ su assunzione/trasformazione a tempo indeterminato(post 1/1/16) di disabile(non psichico) con % invalidità superiore al 79%-competere per 36 mesi (no su mensilità aggiuntive)un incentivo pari al 70% su imponibile previdenziale.
- ❑ **Ogni mese su imponibile previdenziale di mensilità ordinarie/congruaggio 70% imponibile previdenziale(TIPO INCENTIVO -DI79)**

Gestione Uni-Emens



1) CASISTICA- assunzione a tempo indeterminato ,oppure trasformazione di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, di un disabile non psichico con percentuale di invalidità superiore al 79%.

A livello uni- emens questa casistica viene contrassegnata con il <TipoIncentivo> **"DI79"** avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento".

2) CASISTICA-assunzione a tempo indeterminato , oppure trasformazione di contratto a termine a tempo indeterminato, di un disabile non psichico con percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79%.

A livello uni-emens questa casistica viene contrassegnata con il <TipoIncentivo> **DI67"** avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento.

Gestione Uni - Emens



3)CASISTICA -assunzione a **tempo indeterminato**, oppure **trasformazione** di contratto a termine a tempo indeterminato,oppure assunzione **con contratto a termine** di durata pari o superiore ai 12mesi, di un disabile psichico con percentuale di invalidità superiore al 45%.

A livello uni-emens questa casistica, sia nel caso di tempo indeterminato/trasformazione/tempo determinato , viene contrassegnata con il <TipoIncentivo> **"DI45"** avente il significato di "incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

Gestione Uni - Emens



- ❑ Per i datori di lavoro che operano con il sistema Uni-Emens, il conguaglio afferente ai periodi corrente decorre dal periodo di competenza di giugno 2016.
- ❑ Il recupero del beneficio relativo ai mesi pregressi (gennaio 2016 – maggio 2016) per assunzioni incentivate già effettuate potrà essere operato - mediante esposizione nelle denunce contributive - entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di pubblicazione della presente circolare (16 settembre 2016) ovvero entro l'uniemens di competenza di agosto la cui scadenza è fine settembre e il cui termine di versamento dei contributi è il 16/9/16.

Schema.

Categoria di lavoratori	Misura	Durata	Tipologia di contratto	Tipo incentivo <u>UniEmens</u> (da giugno)	Restituzione <u>UniEmens</u>	Dm10 Virtuale
Disabili > 79%	70% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato	DI79	M307	L450 L451 (arretrati gennaio-maggio)
Disabili dal 67% al 79%	35% imponibile previdenziale	36 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato	DI67	M308	L452 L453 (arretrati gennaio-maggio))
Disabili psichici > 45%	70% imponibile previdenziale	60 mesi	Contratti a tempo indeterminato Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato	DI45	M309	L454 L455 (arretrati gennaio-maggio))
Disabili psichici > 45%	70% imponibile previdenziale	Durata contratto	Contratti a tempo determinato di almeno 12 mesi	DI45	M309	L454 L455 (arretrati gennaio-maggio))

Datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG

- ❑ Ai datori agricoli ammessi al beneficio, l'inps assegna dei precisi codici autorizzazione(D1-D2-D3) a seconda delle 3 casistiche della agevolazione
- ❑ A decorrere dal DMAG del secondo trimestre(aprile-maggio- giugno 2016) ,in riferimento al lavoratore agevolato(otd o oti) il dmag va compilato in questo modo:
 - 1) Nel campo- Tipo Retribuzione si indica il valore Y;
 - 2) Nel campo CODAGLIO si indicano i codici autorizzazione D1,D2,D3 .
 - "D1" per OTI (nel caso di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione di disabile non psichico con percentuale di invalidità superiore al 79%.) ;
 - "D2" per OTI (nel caso di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione di disabile non psichico con percentuale di invalidità tra il 67% e il 79%).
 - "D3" per OTI e OTD(nel caso di assunzione a tempo indeterminato/determinato/trasformazione di disabile psichico con percentuale di invalidità superiore al 45%);
 - 3) nel campo della retribuzione, l'importo dell'incentivo spettante:
 - per "D1" 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
 - per "D2" 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
 - per "D3" 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

coordinamento altri incentivi



- ❑ **Compatibile e cumulabile senza limiti** :con esonero 2 anni;
- ❑ **Cumulabilità nei limiti del 100% dei costi salariali con agevolazioni contributive:**
 - a) over 50/disoccupato 12 mesi;
 - b) si ritiene assunti a tempo indeterminato da liste mobilità (art 25 c9 legge 223/91);
 - c) tempo determinato con assunto liste mobilità (8c2 legge 223/91 -1 periodo)-v disabile psichico/+45% invalidità con contratto a termine di 12 mesi;
 - d) trasformazione a tempo indeterminato di tempi determinati assunti da liste di mobilità (8c2 legge 223/91-2 periodo);
 - e) gagi;
 - f) super bonus gagi;

coordinamento altri incentivi



3) non compatibile e non cumulabile con incentivi di natura economica:

- a) assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e f t di percettori naspi (art 2 c 10bis l 92/12);
- b) giovani genitori (5000/max 5 dipendenti/quote non maggiori retribuzione lorda);
- c) assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e ft di percettori indennità mobilità (art 8 c 4 legge 223/91)

esempio

Assunzione a tempo indeterminato in data 1 GIUGNO del 2016 di
disabile +79% invalidità/iscritto liste mobilità.

Cumulo di agevolazione disabili(70% imponibile previdenziale) /con
agevolazione mobilità (articolo 25 c9 legge 223/91) - nei limiti del
100% costi salariali.

☐ **Ogni mese-(verifica mese a mese);**

☐ (70% imponibile previdenziale) + (contributi c/ditta pieni -10%) -
nei **limiti del 100% costi salariali.**

☐ Per costi salariali si intendono :

a)Retribuzione lorda + ratei (ferie/rol/ex festività/13/14).

b)contributi c/ditta su punto a)

c)inail -su punto a)

d) Tfr - su punto a)



Garanzia Giovani

Bonus e
Superbonus



- ✓ Programma e bonus occupazionali
- ✓ Lavoratori
- ✓ Rapporti di lavoro
- ✓ Misura
- ✓ Condizioni di spettanza
- ✓ Coordinamento con altri incentivi
- ✓ Procedimento di ammissione e fruizione



Super bonus

- Decreto direttoriale n. 16/2016, n. 79/2016
- Inps, circolare n. 89/2016
- Sito www.garanziagiovani.it (Sezione FAQ)

Garanzia giovani

- Decreto direttoriale n. 1709/2014, n. 63/2014, n. 11/2015, n. 169/2015, n. 385/2015
- Inps, circolare n. 118/2014, n. 129/2015, n. 32/2016, n. 59/2016; messaggio n. 7598/2014, n. 9956/2014, n. 1316/2015



Nel programma Garanzia giovani

- Due misure di Bonus occupazionale, a favore dei datori di lavoro privati, finalizzate a promuovere:

Bonus ordinario (da 1.500 a 6.000 euro)	Super Bonus (da 3.000 a 12.000 euro)
Assunzioni a tempo determinato o indeterminato di giovani iscritti al programma ➤ effettuate dal 1° maggio 2014 al 30 giugno 2017	Trasformazioni in contratti di lavoro a tempo indeterminato dei tirocini avviati, entro il 31 gennaio 2016, nel programma ➤ effettuate dal 1° marzo 2016 al 31 dicembre 2016



Giovani che si registrano al programma - tramite il portale Garanzia giovani - di età compresa tra i 16 e i 29 anni

Esempio

Il lavoratore A) si registra all'età di 29 anni e viene assunto a 30 anni compiuti: l'incentivo spetta

Condizione di NEET - non essere inseriti in percorso di studi o formazione, essere disoccupati o inoccupati

- dopo la registrazione, deve sussistere anche al momento dell'assunzione



Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni che abbiano svolto o intrapreso un **tirocinio** finanziato con Garanzia Giovani.

Il tirocinio deve essere avviato entro il 31 gennaio 2016.

Condizione di NEET - non essere inseriti in percorso di studi o formazione, essere disoccupati o inoccupati

- deve sussistere soltanto al momento di avvio del percorso di tirocinio

L'assunzione deve avvenire entro **60 giorni** dalla conclusione del tirocinio

- oppure anche oltre i 60 giorni qualora il giovane proceda alla reiscrizione al programma (Min. Lav. FAQ n. 47)



Esempio 1

Tirocinio cessato in data 20/01/2016

- spetta comunque il super bonus se l'assunzione viene effettuata dal 1/03 entro il termine di 60 giorni (es. in data 15/03/2016)

Esempio 2

Tirocinio cessato in data 20/01/2016

- se l'assunzione viene effettuata il 1/06/2016 (cioè oltre il termine di 60 giorni) il super bonus spetta a condizione che il giovane entro il 31/5 si reisciva al programma



Si ritiene possibile interrompere in modo anticipato il tirocinio, instaurando un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, beneficiando dell'incentivo

- Condizione prescritta: il giovane al momento dell'assunzione a tempo indeterminato agevolata deve aver svolto oppure deve avere in corso un tirocinio extracurricolare finanziato con Garanzia giovani
- Finalità della norma: agevolare la trasformazione dei tirocini in rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Esempio

Si ipotizza il caso di un tirocinio avviato con Garanzia Giovani in data 26/01/16 con scadenza 25/07/16.

In data 1/03/2016, il tirocinio viene interrotto anticipatamente e il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato.



Non è richiesto che il datore di lavoro che effettua l'assunzione sia il medesimo presso il quale si è svolto il tirocinio

Esempio

Il lavoratore A e il soggetto ospitante impresa Alfa si sono incontrati in un tirocinio finanziato con Garanzia giovani prima del 31/1/2016.

Il datore di lavoro Alfa, ossia lo *stesso datore di lavoro* che aveva ospitato il giovane in tirocinio, procede ad assumere a tempo indeterminato il lavoratore A con Super bonus.

Oppure

Il datore di lavoro Beta, ossia un *datore di lavoro diverso* da quello che aveva ospitato il giovane in tirocinio, procede ad assumere a tempo indeterminato il lavoratore A con Super bonus.



Rapporto di lavoro	Bonus ordinario	Super Bonus
Tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione	Sì	Sì
Tempo determinato, anche a scopo di somministrazione	Sì, con durata minima di 6 mesi e nelle Regioni che ammettono tale possibilità	No
Apprendistato	Sì, solo se professionalizzante	Sì, solo se professionalizzante



Le due misure di Bonus occupazionale spettano ai contratti di apprendistato professionalizzante

- Nella stessa misura prevista per i contratti a tempo indeterminato, se il contratto ha durata pari o superiore a 12 mesi
- In misura proporzionalmente ridotta, se il contratto ha durata inferiore a 12 mesi

Esempio

Contratto di apprendistato professionalizzante con lavoratore avente classe di profilazione 3 – Alta e durata di 8 mesi

- In caso di spettanza del Bonus ordinario, la misura è di 3.000 euro ($4.500 \text{ euro} / 12 \times 8 = 3.000 \text{ euro}$)
- In caso di spettanza del Super bonus, la misura è di 6.000 euro ($9.000 \text{ euro} / 12 \times 8 = 6.000 \text{ euro}$)



Rapporto di lavoro	Bonus ordinario	Super Bonus
Tempo parziale	Sì, se pari o superiore al 60%	Sì, se pari o superiore al 60%
Soci lavoratori di cooperativa con contratto di lavoro subordinato	Sì	Sì
<ul style="list-style-type: none">• Apprendistato non professionalizzante• Lavoro domestico• Lavoro intermittente• Lavoro accessorio	No	No



Super bonus

- L'incentivo può essere riconosciuto nei limiti delle risorse stanziare a livello nazionale, in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. L'incentivo ha carattere nazionale e possono accedere anche datori di lavoro con sede nelle Regioni in cui il Bonus ordinario non sia stato attivato

Bonus ordinario

- L'incentivo spetta a condizione che il rapporto di lavoro si svolga nelle Regioni che hanno attivato la misura. Le risorse sono stanziare a livello territoriale. Non rileva la residenza del lavoratore



Il lavoratore attribuisce il diritto al Bonus o al Super bonus con riferimento ad un unico rapporto di lavoro

- non solo lo **stesso datore di lavoro**, ma anche un **altro datore di lavoro** non possono più fruire del Bonus o del Super bonus per quello stesso lavoratore.

Se il datore di lavoro ha fruito sul dipendente assunto del Bonus ordinario, non può poi fruire del Super bonus su una successiva assunzione. Infatti il super bonus non è cumulabile con il bonus ordinario per assunzioni che si riferiscano allo stesso giovane.

Nulla vieta invece al datore di lavoro di occupare sia dipendenti per cui fruisce del bonus ordinario che altri dipendenti per cui fruisce del super bonus.



Rapporti di lavoro	Classe profilazione del giovane			
	1 - Bassa	2- Media	3 -Alta	4- Molto alta
a) tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	Non previsto	Non previsto	€ 1.500	€ 2.000
b) tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata pari o superiore a 12 mesi) tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata pari o superiore a 12 mesi	Non previsto	Non previsto	€ 3.000	€ 4.000
c) tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) compreso l'apprendistato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000



RAPPORTO DI LAVORO	Classe di profilazione			
	1 Bassa	2 Media	3 Alta	4 Molto alta
Rapporto a tempo indeterminato	€ 3.000	€ 6.000	€ 9.000	€ 12.000



Il Bonus ordinario e il Super bonus sono incentivi:

- Soggetti alle condizioni di regolarità (art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006)
- Subordinati al rispetto di tutti i principi generali (ex «principi Fornero», ora art. 31, D.lgs. 151/2015)
- Sono aiuti di stato e possono spettare
 - nei limiti del “de minimis” (200.000 euro nel triennio nella generalità dei casi)
 - oppure, oltre tali limiti, solo a condizione che l’assunzione realizzi un incremento occupazionale netto (calcolo ULA)
 - Per i giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni
 - Per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, sono previste ulteriori condizioni soggettive aggiuntive



Il Bonus ordinario e il Super bonus sono incentivi cumulabili con altri incentivi:

- non selettivi, in misura totale
 - Esonero triennale (2015) e biennale (2016) per assunzioni a tempo indeterminato

- selettivi, nel limite del 50% dei costi salariali
 - Incentivo per assunzione di donne (L. 92/2012, art. 4, co. 8-11), Incentivo Giovani genitori, Incentivo beneficiari di ASpI ora NASpI, Sgravio totale per assunzione di apprendisti in favore di datori di lavoro che occupano in numero di addetti inferiore a nove (art. 22, L. 183/2011)
 - Incentivo disabili (L. 68/1999, art. 13) nel limite del 100% dei costi salariali



Costi salariali

- Si ritiene che i costi ammissibili corrispondano ai costi salariali dati dalla retribuzione lorda, relativi ratei di mensilità aggiuntive (es. 13.ma, ferie, ROL ecc.), TFR e dai contributi e premi a carico datore di lavoro.

Calcolo limite 50% dei costi salariali (100% per incentivo disabili)

- Si ritiene che il calcolo del cumulo possa essere effettuato mese per mese, con applicazione del Bonus o del Super bonus fino a concorrenza del 50% o del 100% dei costi salariali, in caso di eccedenza.

Coordinamento con altri incentivi



Casistica	Cumulo
1. Agevolazione selettiva (es. sgravio totale apprendistato) + Bonus o Super bonus > 50% dei costi salariali mese Prima agevolazione > 50% dei costi salariali mese	Spetta la prima agevolazione per intero e non il Bonus o Super bonus Eccedendo la capienza del 50% dei costi salariali non è possibile usufruire del Bonus o Super bonus
2. Agevolazione selettiva (es. sgravio totale apprendistato) + Bonus o Super bonus > 50% dei costi salariali mese Prima agevolazione < 50% dei costi salariali mese	Spetta <ul style="list-style-type: none">➤ la prima agevolazione per intero➤ Bonus o Super bonus (quota mensile) parzialmente, nella misura della differenza tra 50% costo salariale del mese e prima agevolazione
3. Agevolazione selettiva (es. sgravio totale apprendistato) + Bonus o Super bonus < 50% dei costi salariali mese	Spetta <ul style="list-style-type: none">➤ la prima agevolazione per intero➤ Bonus o Super bonus (quota mensile) interamente

In caso di incentivo disabili, si applica il 100% dei costi salariali in luogo del 50%



Apprendista professionalizzante a tempo pieno, dipendente da impresa del settore terziario (c.s.c. 7.XX) che occupa 4 dipendenti (media del semestre precedente), con Super bonus e profilazione 4 (importo 12.000 euro).

Verifica nel mese di paga del cumulo dell'agevolazione apprendistato e Super bonus

➤ Determinazione del 50% del costo salariale nel mese di paga

1) Retribuzione mese di paga 09/2016 = 1.000,00

Ratei (ferie/rol/ex festività/13.ma e 14.ma) del mese = 305,41

Totale = 1.305,41

2) Contributi c/ditta $1,61\% \times 1.305,41 = 21,01$

3) TFR = 96,61 (retribuzione utile TFR di $1305,41/13,5$)

Totale costo lavoro $(1.305,41 + 21,01 + 96,61) = 1.423,12$

50% costo lavoro = 711,56



Risparmio che determina l'agevolazione sul contratto di apprendistato nel mese di 09/2016

$$1000 \times 1,5\% = 15 \text{ euro}$$

Risparmio che determina la quota mensile del Super bonus nel mese di 09/2016 è 1000 euro (12.000/12)

- La somma delle due misure (15 euro + 1.000 euro = 1.015 euro) eccede il 50% dei costi salariali (711,56)
 - Il datore di lavoro può fruire interamente dell'agevolazione contributiva sul contratto di apprendistato, mentre la quota mensile del Super bonus sarà fruibile nel limite massimo di **696,56 euro**
- 711,56 (50% costo salariale) – 15,00 (risparmio apprendistato)
= 696,56 (quota Super bonus fruibile nel mese per effetto del rispetto del tetto costo salariale)
- La parte della quota mese del Super bonus che eccede il 50% dei costi salariali (303,44 euro) non sarà più conguagliabile



Sgravio contributivo totale per assunzione apprendisti, per un triennio, a favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Il datore di lavoro può scegliere di:

- applicare lo sgravio e cumulare il Bonus o il Super bonus, nel limite della capienza del 50% dei costi salariali
- rinunciare allo sgravio contributivo totale apprendisti, per tutto il triennio, versando la contribuzione ulteriore (1,5% 1° anno; 3% 2° anno e 10% 3° anno) e applicare integralmente il Bonus o il Super bonus
 - Resta in ogni caso dovuta la contribuzione non sgravabile (1,61%, Cig, Fondi di solidarietà)



L'ammissione al beneficio avviene utilizzando la medesima procedura INPS (modulo di istanza «GAGI» disponibile nell'applicazione DiResCo – Dichiarazioni di responsabilità del contribuente dell'area riservata del sito istituzionale)

➤ La domanda è unica per Bonus ordinario e Super bonus

Procedura:

1. Domanda preliminare di prenotazione delle risorse (resta valida 30 giorni)
2. Comunicazione di prenotazione positiva INPS (OK)
3. A pena di decadenza, entro 7 giorni lavorativi (da OK), assunzione (se non ancora effettuata) e, in ogni caso, entro 14 giorni lavorativi complessivi (da OK), domanda di conferma che costituisce domanda definitiva di ammissione



Con l'accoglimento dell'istanza, l'INPS indica la misura complessiva dell'incentivo spettante, da fruire in quote mensili di pari importo:

- 12 quote mensili, per contratti a tempo indeterminato, compreso apprendistato (Bonus e Super bonus) e per contratti a tempo determinato di almeno 12 mesi (Bonus)
- 6 quote mensili, per contratti a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi (Bonus)

In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, il Bonus e il Super bonus devono essere proporzionati alla durata effettiva dello stesso.



Assunzione 15/4/2016 – cessazione 5/07/2016.

Super bonus € 6.000 annuale (profilazione 2) e mensile € 500.

La quota convenzionale giornaliera è pari a $500/30 = € 16,66$.

Per i mesi da aprile a giugno 2016, sono stati già conguagliati in Uniemens € $(500 \times 3) 1500$. La fruizione del super bonus è avvenuta all'interno del «de minimis».

I giorni di effettiva presenza sono 82 giorni: 16 (aprile) + 31 (maggio) + 30 (giugno) + 5 (luglio)

Di conseguenza il bonus effettivamente spettante ammonta a:

$82 \text{ (giorni effettiva presenza)} \times 16,66 \text{ (quota convenzionale giornaliera)} = 1.366,12 \text{ euro}$

Il bonus da restituire all'Inps sarà pari a: $1.500,00 - 1.366,12 = 133,88 \text{ euro}$.

L'importo eccedente va restituito nel mese stesso di cessazione (luglio 2016), esponendo il codice M310 nell'elemento <CausaleADebito> di <AltreADebito> (codice M311 oltre i limiti "de minimis").



In caso di lavoratore a tempo parziale, l'importo spettante è riproporzionato

- In caso di eventuale aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto – compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno - il bonus mensile rimane fissato in proporzione alla percentuale dichiarata al momento dell'assunzione
- In caso di eventuale di diminuzione dell'orario di lavoro – compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part time - il datore di lavoro è tenuto a ridurre proporzionalmente il bonus fruito



Nella sezione Denuncia individuale, in <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo>:

- <TipoIncentivo>: GAGI (Bonus ordinario), DD16 (Super bonus nel «de minimis»), DDSB (Super bonus oltre «de minimis»)
- <CodEnteFinanziatore>: H00 (Stato)
- <ImportoCorrente>: importo posto a congruaggio relativo al mese corrente
- <ImportoArrIncentivo>: eventuale importo posto a congruaggio relativo a periodi pregressi

Per restituire eventuali importi non spettanti, in <DatiRetributivi>, elemento <AltreADebito>:

- <CausaleADebito>: M301 (Bonus ordinario), M310 (Super bonus nel «de minimis»), M311 (Super bonus oltre «de minimis»)

Grazie.

interpreta 
analisi applicata della normativa

interpreta è un marchio di **sixtéma[®] spa**
Via Malavolti 5, 41122 Modena information & communication technology
tel. 059/418200 - fax 059/4817465
info@interpreta.it - www.interpreta.it