



# **Circolare Informativa n°3/2014**

## ***Incentivi per assunzioni: - donne - over 50 - assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori***



---

## **INDICE**

<b>Premessa</b>	<b>pag. 3</b>
<b>1) Assunzione lavoratori over 50</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2) Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito</b>	<b>pag. 3</b>
<b>3) Applicabilità delle agevolazioni anche in relazione ai premi INAIL</b>	<b>pag. 5</b>
<b>4) Assunzione di giovani lavoratori</b>	<b>pag. 5</b>
<b>5) Rapporti incentivati</b>	<b>pag.5</b>
<b>6) Assunzione a scopo di somministrazione</b>	<b>pag. 6</b>
<b>7) Misura dell'incentivo</b>	<b>pag. 7</b>
<b>8) Condizioni di spettanza dell'incentivo</b>	<b>pag. 9</b>
<b>9) Indicazioni operative</b>	<b>pag.12</b>

---



## **Premessa**

Con due diversi interventi normativi, il nostro legislatore ha previsto degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono particolari categorie di soggetti.

Nello specifico ci riferiamo all'art.4 co.8 della Legge n.92/2012 "Riforma Fornero" secondo il quale a far data dal 1° gennaio 2013, sono previsti dei benefici contributivi a favore dei datori di lavoro che assumono ***lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi oppure donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (se residenti in aree svantaggiate) o, ventiquattro mesi (ovunque residenti).***

Successivamente l'art.1 del D.L. n.76/2013 convertito nella Legge n.99/2013 ha previsto un incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato ***giovani lavoratori di età compresa fra i 18 ed i 29 anni che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero che siano privi del diploma di scuola media superiore o professionale.***

Di seguito, è intervenuto l'INPS con la circolare n. 111 del 24/07/2013 e la n.134 del 17/09/2013 con le quali ha fornito le prime indicazioni operative in ordine alle tipologie assuntive sopra esposte.

*Per quanto precede, ritenevamo doveroso elaborare un approfondimento alla luce dei chiarimenti e delle indicazioni operative fornite dall'Istituto previdenziale.*

## **1) ASSUNZIONE LAVORATORI OVER 50**

I datori di lavoro che, a far data dal **1° gennaio 2013 assumono lavoratori di età non inferiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi, è prevista la riduzione del 50% dei contributi previdenziali per un periodo di 12 mesi laddove l'assunzione sia fatta a tempo determinato, ovvero 18 mesi nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato.**

La disposizione normativa richiama la condizione di "lavoratore svantaggiato" di cui al regolamento CE n.800/2008 aggiungendo un requisito temporale ovvero, "la durata non inferiore a dodici mesi della disoccupazione", inoltre la circolare ministeriale precisa che, il lavoratore disoccupato dovrà essere registrato presso il Centro per l'impiego competente.

## **2) DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO**

Secondo il disposto normativo di cui all'art.4 co.11 della Legge n.92/2012, il datore di lavoro può beneficiare di agevolazioni contributive riguardo all'"assunzione di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da ***almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei fondi strutturali dell'U.E. ed annualmente individuate dal decreto del Ministro del Lavoro di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.***"

Anche in tale ipotesi, **lo sgravio contributivo viene stabilito pari al 50% della quota a carico**



**del datore di lavoro rispettivamente per un periodo pari a 12 mesi nell'ipotesi di assunzione a tempo determinato ovvero, 18 mesi nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato/trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.**

### **Nozione di “donne prive di impiego regolarmente retribuito”**

Il Ministero del Lavoro con la circolare n.34/2013 avvalorata quanto già precisato con il D.M. del 20 marzo 2013 ovvero, la locuzione **“soggetto privo di impiego regolarmente retribuito” da almeno 6 mesi**” concerne quei **lavoratori che**, negli ultimi 6 mesi:

- **non hanno svolto alcuna attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;**
- **ovvero hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore alla soglia annuale minima personale esclusa da imposizione.**

Per quanto precede, si evidenzia come ai fini del beneficio sia rilevante la durata del rapporto di lavoro per quanto riguarda il lavoro subordinato e la remunerazione per quanto riguarda il lavoro autonomo o parasubordinato.

Rammentiamo che, il reddito minimo personale escluso da imposizione è pari ad:

- €4.800 per i lavoratori autonomi;
- €8.000 per i lavoratori subordinati o parasubordinati.

Diversamente da quanto normativamente stabilito per i lavoratori *over 50*, la verifica del requisito **“privo di impiego regolarmente retribuito”** prescinde dallo stato di disoccupazione, pertanto la disposizione non prevede la previa registrazione della donna al Centro per l'impiego competente.

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro dovrà verificare che la lavoratrice nel periodo di 6 mesi antecedentemente all'assunzione (*se residente in regioni c.d. svantaggiate*) ovvero, 24 mesi (*ovunque residenti*) antecedentemente all'assunzione non abbia svolto attività di lavoro subordinato di durata pari o superiore a 6 mesi ovvero, abbia reso altra prestazione lavorativa autonoma o, in forma coordinata e continuativa tale da garantire un reddito inferiore al minimo personale escluso da imposizione.

### **Requisito della residenza**

Come sopra esposto, il beneficio contribuito spetta per l'assunzione di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito e residenti in:

- in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'U.E.; trattasi delle regioni ammesse ad aiuti come stabilito dalla ***Carta degli aiuti a finalità regionale*** consultabile sul sito web del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica;
- nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del Regolamento CE n.800/2008, il quale dispone che, ***“Sono svantaggiati quei lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato laddove il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato.”***

***In data 12 settembre 2013 sono stati pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro, due decreti***

Pagina 4 di 13

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



*interministeriali (anno 2013 ed anno 2014) di identificazione dei settori e delle professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere, ai fini dell'applicazione degli incentivi in esame*

### **3) APPLICABILITA' DELLE AGEVOLAZIONI ANCHE IN RELAZIONE AI PREMI INAIL**

Con la circolare n.134/2013 il Ministero del lavoro precisa che, sulla base del parere favorevole della Direzione generale per le Politiche Previdenziali ed assicurative del Ministero dell'Economia e delle Finanze, i benefici in esame trovano applicazione sia con riguardo ai contributi previdenziali dovuti all'INPS che con riguardo ai premi assicurativi dovuti all'INAIL.

### **4) ASSUNZIONE DI GIOVANI LAVORATORI**

L'incentivo in esame è pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e non può essere superiore alla somma di €650,00 per lavoratore.

Il beneficio spetta relativamente alle assunzioni effettuate a partire dal 7 agosto 2013 (data di emanazione del decreto di riprogrammazione delle risorse del Piano Azione Coesione) e fino al 30 giugno 2015, pertanto non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno esaurite le risorse finanziarie stanziare per ciascuna regione ovvero, relativamente ad assunzioni e/o trasformazioni successive alla data del 30 giugno 2015.

Sul portale dell'INPS, sarà possibile visionare l'eventuale esaurimento delle risorse per ogni regione e provincia autonoma.

Con riguardo all'assunzione di giovani ed ai fini del beneficio, l'INPS precisa che la locuzione usata dal legislatore "giovani fino a 29 anni di età" comprende coloro che, al momento dell'assunzione abbiano già compiuto 18 anni e non ancora 30 anni, allo stesso modo la condizione "soggetti privi di impiego regolarmente retribuito" deve essere interpretata alla luce di quanto già sopra specificato per l'assunzione di donne.

### **5) Rapporti incentivati**

L'incentivo spetta nelle seguenti ipotesi:

- assunzioni full/time e/o part-time con contratto a tempo indeterminato;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato). A riguardo si osserva che, l'incentivo ha quale scopo quello di promuovere l'occupazione e la sua misura è legata alla retribuzione del lavoratore, pertanto non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore, né tantomeno l'incentivo è commisurabile all'indennità di disponibilità;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. A riguardo precisiamo che, **nell'ipotesi di assunzione di giovani è indispensabile che, il soggetto lavoratore sia**

**maggiorenne e non abbia compiuto 30 anni al momento della trasformazione, laddove al momento della scadenza del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, è possibile anticipare la trasformazione e ciò al fine di garantire il beneficio. Relativamente alla condizione “soggetto privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”, è possibile beneficiare dell’incentivo purché la condizione di “assenza di impiego regolarmente retribuito” sussista al momento della trasformazione.**

- assunzione di apprendisti, considerando che l’art.1 del T.U. sull’apprendistato considera tale tipologia contrattuale a tempo indeterminato;
- assunzioni a tempo indeterminato instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa sulla base di quanto disposto dalla Legge n.142/2001 “*Revisione della legislazione in materia cooperativistica con riferimento alla posizione del socio lavoratore*”.

**Diversamente, non è possibile beneficiare dell’incentivo riguardo ad assunzioni di lavoratori domestici, né con riguardo ai rapporti di lavoro intermittente e ripartito.**

## **6) ASSUNZIONE A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE**

In base a quanto stabilito dalla Riforma Fornero, l’incentivo spetta anche nell’ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, nello specifico **spetta all’agenzia di somministrazione per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato.**

In base a quanto disposto dalla circolare INPS n.111/2013 nell’ipotesi di:

- **assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato:** l’agenzia può beneficiare dell’incentivo per un periodo massimo di 18 mesi, diminuito di eventuali godimenti precedenti, onde evitare che il singolo utilizzatore fruisca di un periodo complessivo superiore a 18 mesi. L’agevolazione per un massimo di 18 mesi complessivi permane anche nell’ipotesi in cui tra un contratto di somministrazione e quello successivo, il lavoratore abbia perso lo *status* di disoccupato e sia tornato ad esserlo maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore ai 12 mesi;
- **assunzione a tempo determinato:** il limite massimo dell’incentivo è pari a 12 mesi ed è riferito al singolo utilizzatore e non all’agenzia. Affinché l’agenzia possa superare il limite dei 12 mesi complessivi per l’assunzione a termine dello stesso lavoratore, è necessario che, al momento dell’assunzione il lavoratore abbia maturato un periodo di disoccupazione di oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata a favore di soggetti utilizzatori non collegati fra loro;
- **proroga del rapporto a termine fra l’agenzia ed il lavoratore,** l’agenzia beneficia degli incentivi laddove la somministrazione venga prorogata:
  - ✓ **a favore dello stesso utilizzatore** ed in tal caso, ai fini del beneficio è indispensabile che lo stato di disoccupazione sussista al momento dell’originaria assunzione da parte dell’agenzia;
  - ✓ **a favore di un utilizzatore diverso** ed in tal caso ai fini del beneficio rileva che, il



lavoratore al momento della proroga conservi l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi.

### **Assunzione diretta successiva ad utilizzazione con somministrazione**

L'INPS con la circolare n.111/2013 precisa che, laddove il datore di lavoro utilizzatore ponga in essere un rapporto di somministrazione con un lavoratore e successivamente lo assuma alle proprie dipendenze, **l'incentivo spetta per il residuo periodo non goduto ed unicamente laddove al momento dell'assunzione il lavoratore possieda ancora lo status di disoccupato da oltre 12 mesi.**

Laddove, l'assunzione diretta da parte dell'utilizzatore avviene senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione a tempo determinato (*somministrazione indiretta*) ed entro la scadenza dell'incentivo, **il beneficio spetta al datore di lavoro prescindendo dallo status di disoccupazione posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta, in quanto rileva unicamente il requisito della disoccupazione maturato all'inizio della somministrazione.**

### **Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta**

L'Istituto previdenziale dispone che: laddove un soggetto ponga in essere con un lavoratore un rapporto di lavoro subordinato (*agevolato o, non agevolato*) e successivamente utilizzi lo stesso lavoratore con un contratto di somministrazione, **l'incentivo relativo alla somministrazione spetta unicamente alla condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno 12 mesi al momento dell'assunzione e sempreché ricorrano tutti i presupposti richiesti dalle disposizioni normative**

## **7) Misura degli incentivi**

### **Assunzioni "over 50" e donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito**

Nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato la riduzione contributiva del 50% spetta per un periodo di 18 mesi, mentre nell'ipotesi di assunzione a tempo determinato la riduzione contributiva spetta per un periodo di 12 mesi.

Inoltre, l'incentivo spetta:

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

### **Discontinuità tra prima e seconda assunzione**

Ai fini della determinazione del diritto ai benefici e nel pieno rispetto del principio del cumulo di cui alla Riforma Fornero, va chiarito che:

- sono cumulabili i periodi in cui il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa (*anche in somministrazione*) a favore dello stesso soggetto, **sempreché gli assetti proprietari non siano coincidenti e non sussistano eventuali rapporti di collegamento o controllo;**
- non sono cumulabili le prestazioni rese in somministrazione dal lavoratore nei riguardi di diversi soggetti utilizzatori.

Con la circolare n.111/2013 l'INPS chiarisce che, l'incentivo spetta anche nel caso in cui dopo un



primo rapporto di lavoro agevolato a tempo determinato venga effettuato, dopo un periodo di interruzione, una nuova assunzione a tempo determinato o indeterminato dello stesso lavoratore.

In tale ipotesi ed ai fini del riconoscimento dell'incentivo è necessario che, il lavoratore mantenga lo stato di disoccupazione e le altre condizioni previste dalla normativa.

### **Limiti di cumulo**

Laddove l'assunzione sia effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari coincidenti con il datore di lavoro che abbia già goduto dell'incentivo, l'Istituto previdenziale precisa che spetta unicamente l'incentivo residuo.

La stessa limitazione trova applicazione nei casi in cui intercorra un rapporto di collegamento o controllo tra il datore di lavoro che assume ed il precedente datore di lavoro / utilizzatore.

Infine, qualora il lavoratore assunto in passato con le agevolazioni in parola ritorni ad essere disoccupato maturando un periodo di disoccupazione superiore ai dodici mesi, può essere riassunto con gli incentivi senza operare alcuna riduzione.

### **Proroghe e trasformazioni**

In determinate situazioni, l'incentivo spetta anche nell'ipotesi di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti non agevolati ed in corso di svolgimento tra l'anno 2012 e 2013, ovvero **instaurati prima del 1° gennaio 2013.**

Preliminarmente partiamo dalla condizione che, **non sono riconosciuti benefici contributivi qualora il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato.**

Premesso ciò, l'incentivo spetta sino ad un massimo di 12 mesi relativamente alle **proroghe** di rapporti a tempo determinato non agevolati, intervenute prima del 1° gennaio 2013, alla condizione che al momento della proroga, il lavoratore abbia un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi.

Con riguardo alla **trasformazione** e premesso che, **non sono riconosciuti benefici contributivi qualora il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato,** va ulteriormente chiarito che l'incentivo, sino ad un massimo di 18 mesi, **spetta con riguardo alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato instaurati prima del 1° gennaio 2013.**

E' chiaro che al momento della trasformazione, il lavoratore deve presentare un'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi.

Con riguardo al requisito dell'età "*almeno cinquant'anni*", è necessario che lo stesso sussista al momento della data della proroga o trasformazione, pertanto l'incentivo spetta anche se al momento dell'assunzione il lavoratore non aveva ancora compiuto cinquant'anni.

Tali disposizioni trovano applicazione anche relativamente alle proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti instaurati dopo il 2012.

### **Assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori**

In tale ipotesi, l'incentivo in esame è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e non può superare la somma di €650,00 per lavoratore.

L'incentivo spetta:



- per un periodo di 18 mesi nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato;
- per un periodo di 12 mesi nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Nell'ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione non decorrano dal primo giorno del mese, l'importo del beneficio deve essere riparametrato ai giorni di effettiva occupazione, a riguardo si utilizza il divisore convenzionale 30 per ottenere l'importo massimo giornaliero dell'incentivo.

Riguardo al rapporto di apprendistato, rammentiamo che il nostro ordinamento già prevede delle forme di contribuzione ridotta rispetto a quella ordinaria, pertanto ai fini del beneficio in parola l'incentivo non può superare mensilmente la contribuzione dovuta dal datore e relativa allo stesso lavoratore apprendista.

L'incentivo spetta nei limiti delle risorse stanziare per ogni regione o, provincia autonoma, a riguardo si precisa che la regione di pertinenza viene identificata con il luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa.

Infine ricordiamo che, l'incentivo viene riconosciuto dall'INPS sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande.

## **8) Condizioni di spettanza dell'incentivo**

Gli incentivi sono subordinati:

- **alla regolarità prevista dall'art.1, commi 1175 e 1176 della Legge n.296/2006 "Finanziaria 2007";**
- **al rispetto di quanto normativamente previsto dalla Legge n.92/2012 all'art.4 commi 12-13-15;**
- **alla realizzazione ed al mantenimento dell'incremento occupazionale netto rispetto alla media occupata nell'anno precedente all'assunzione/trasformazione;**
- **alle condizioni di compatibilità con il mercato interno.**

### **Le condizioni di regolarità previste dall'art.1, commi 1175 e 1176 della Legge n.296/2006:**

#### **Durc interno**

Secondo il disposto normativo, ai fini del godimento dei benefici è necessario:

- essere in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi/assicurativi;
- rispettare le norme a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o, aziendali laddove, stipulati dalle organizzazioni sindacali di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rispettare quanto previsto dalla Legge n.92/2012 all'art.4 commi 12-13-15.

Con riferimento alla somministrazione l'INPS chiarisce che, **la condizione relativa alla regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione** mentre, **il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto entrambi sono tenuti al rispetto degli obblighi di sicurezza nei riguardi del lavoratore**



### somministrato

#### **Rispetto dei principi stabiliti dall'art.4 commi 12-13-15 della Legge n.92/2012**

##### ***Diritti di precedenza***

I benefici in esame non spettano laddove, l'assunzione sia effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Allo stesso tempo, non spettano gli incentivi contributivi nel caso in cui l'assunzione violi un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro soggetto ovvero, nel caso in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo ad un soggetto ed il datore ne assume al suo posto.

##### ***Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento***

L'INPS ricorda che gli incentivi non spettano nel caso in cui il lavoratore sia stato licenziato nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava un assetto proprietario sostanzialmente coincidente con il datore di lavoro che assume, ovvero risulta controllato o collegato a quest'ultimo.

Nell'ipotesi di somministrazione le condizioni trovano applicazione anche con riguardo all'utilizzatore.

#### **L'incremento netto dell'occupazione ed il suo mantenimento**

**Ai fini del beneficio, l'assunzione e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine devono comportare un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione.**

**E' indispensabile che l'incremento sia mantenuto per ogni mese di vigenza dell'incentivo, diversamente il venir meno dell'incremento in parola fa perdere il beneficio unicamente riguardo al mese in cui lo stesso non si sia verificato.**

**L'eventuale ripristino successivo dell'incremento, permette di beneficiare dell'incentivo dal mese in cui si verifichi il ripristino e sino alla sua scadenza.**

***L'istituto previdenziale sottolinea che, l'incremento occupazionale, il suo mantenimento mensile e l'eventuale ripristino devono essere verificati per ogni singola assunzione agevolata ed in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva ove debba svolgersi il rapporto lavorativo.***

Sulla base di quanto stabilito dal regolamento CE n.800/2008, l'incentivo è applicabile anche laddove l'incremento non si verifichi a causa di:

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

La base di computo della forza aziendale ai fini della determinazione dell'incremento netto deve considerare le diverse tipologie di lavoratori a tempo determinato ed indeterminato compresi i lavoratori in somministrazione, diversamente non viene considerata la fattispecie del lavoro accessorio.



Vale la regola secondo cui, il lavoratore assunto o utilizzato in somministrazione in sostituzione di un lavoratore assente non si computa, tuttavia ai fini del calcolo si computa il lavoratore sostituito.

Con riguardo alla proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato ed ai fini della determinazione dell'incentivo, il lavoratore oggetto di proroga/trasformazione viene escluso dal computo della forza media occupata negli ultimi 12 mesi diversamente, laddove la proroga/trasformazione abbia ad oggetto un rapporto di lavoro non agevolato, instaurato prima del 2013 ovvero, quando il lavoratore non aveva ancora compiuto cinquant'anni, quest'ultimo deve essere ricompreso nel computo della forza media occupata nei 12 mesi precedenti la proroga e/o trasformazione.

Nell'ipotesi di assunzione e/o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), l'incremento occupazionale va determinato in capo all'agenzia di somministrazione.

Al riguardo, vanno considerati nella forza aziendale:

- i dipendenti dell'agenzia (lavoratori a tempo determinato e indeterminato);
- i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

L'incremento deve essere determinato considerando l'intera organizzazione dell'agenzia, pertanto non devono essere computati in capo all'agenzia di somministrazione i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione e ciò, in quanto ricompresi nella forza aziendale dell'utilizzatore.

Eventuali dubbi circa la realizzazione, il mantenimento ed il ripristino dell'incremento occupazionale potranno essere eventualmente segnalati utilizzando la funzionalità *contatti* del *Cassetto previdenziale aziende* presso le sedi INPS competenti.

### **Calcolo dell'incremento occupazionale**

L'incremento occupazionale viene determinato in Unità di Lavoro Annuo (ULA) secondo il criterio convenzionale insito nel diritto comunitario.

L'INPS precisa che, in base alla giurisprudenza comunitaria, *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione”*.

### **Le condizioni di compatibilità con il mercato interno**

Coerentemente con quanto disposto dal regolamento CE n.800/2008, gli incentivi non possono essere concessi alle imprese in difficoltà:

Gli incentivi sono subordinati alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione Europea.

Nell'ipotesi di assunzione o, proroga a tempo determinato tali limitazioni vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.

### **Coordinamento con altri incentivi (Legge n.92/2012 – Legge n.407/1990 – Legge n.223/1991)**

Nel caso in cui ricorrano i presupposti sia per l'applicazione dell'incentivo di cui alla legge n.92/2012 ovvero, *“assunzione di lavoratori svantaggiati”* che, per l'applicazione dell'incentivo di cui



alla Legge n.407/1990 ovvero “*assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti di qualsiasi età disoccupati da almeno 24 mesi*”, trova applicazione tale ultima disposizione normativa.

Va osservato che, in caso di assunzione dei predetti soggetti svantaggiati con contratto a termine è possibile godere:

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

**Diversamente, tale ultimo incentivo non spetta qualora il lavoratore avesse maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.**

Infine, l'Istituto specifica che nell'eventualità sussistano anche i requisiti per beneficiare degli incentivi di cui alla Legge n.223/1191 ovvero “*assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità*”, trovano applicazione questi ultimi.

Con riguardo all'assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori e laddove sussistano i presupposti sia per poter beneficiare dell'incentivo che di altri incentivi relativi ad altre disposizioni normative come ad es. Legge n.223/1991 art.25 co.9 - assunzione dalle liste di mobilità, l'incentivo di cui all'art.1 del D.L.76/2013 trova applicazione in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore per lo stesso lavoratore.

## **9) Indicazioni operative**

### **Assunzione soggetti “over 50” e donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito**

**Per poter beneficiare degli incentivi, il datore di lavoro interessato dovrà inoltrare una specifica comunicazione all'INPS, utilizzando la modellistica (Modello 92/2012) messa a disposizione sul portale dell'INPS.**

La comunicazione dovrà essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ed entro la giornata successiva alla trasmissione della domanda, i sistemi informatici dopo un primo controllo formale attribuiranno alla comunicazione un esito negativo o, positivo.

Successivamente l'INPS si riserva di procedere ai necessari controlli circa la sussistenza dei presupposti per poter godere dell'incentivo.

### **Assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori**

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda di ammissione all'incentivo e deve indicare:

- Il potenziale lavoratore nei cui riguardi potrebbe intervenire l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato;
- La regione in cui verrà svolta l'attività lavorativa.

La domanda dovrà essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line “76-



2013”, all’interno dell’applicazione “DiResCo”, sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it).

**La modulistica è stata resa disponibile a decorrere dalle ore 15.00 del 1° ottobre 2013.**

Lo stato delle istanze di prenotazione ovvero, l’esito delle stesse è consultabile sempre all’interno dell’applicazione “Di.Res.Co”, inoltre all’interno della stessa è possibile verificare anche la consistenza dei fondi disponibili per regione o, provincia, in quanto l’entità delle somme viene aggiornata quotidianamente sulla base delle istanze accolte, confermate o, scadute. (INPS circolare n.138/2013)

Entro tre giorni dall’invio della richiesta, l’INPS verifica la disponibilità delle risorse finanziarie e prenota la somma dell’incentivo a favore del richiedente in relazione alla durata (12 o 18 mesi) dando comunicazione all’azienda all’interno della procedura DiResCo.

Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione dell’Inps, il datore di lavoro deve stipulare il contratto ed entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione, deve comunicare l’avvenuta stipula del contratto di lavoro.

**Si richiama l’attenzione circa i termini di cui sopra che risultano perentori, pertanto la loro inosservanza determina l’annullamento della prenotazione delle somme e la perdita del beneficio.**

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti dell’elaborato siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli*  
*Circolari e News del Lavoro*