

FISCALFOCUS

Direzione Antonio Gigliotti

SCHEDE DI SINTESI

**Bonus assunzioni:
tutti gli sgravi 2018**

SCHEDE DI SINTESI
BONUS ASSUNZIONI: TUTTI GLI
SGRAVI 2018

INDICE

SCHEDA N. 1 - Sgravi contributivi Under35	Pag. 1
SCHEDA N. 2 - Agevolazioni per assunzioni nel mezzogiorno	Pag. 3
SCHEDA N. 3 - Esonero contributivo under 40 Agricoltura	Pag. 5
SCHEDA N. 4 - Proroga CIGS	Pag. 6
SCHEDA N. 5 - Assegno di ricollocazione	Pag. 7
SCHEDA N. 6 - Ricollocazione lavoratori aziende in crisi	Pag. 9
SCHEDA N. 7 - Proroga CIGS e mobilità in deroga per i lavoratori nelle aree di crisi complessa	Pag. 11
SCHEDA N. 8 - Incentivi assunzioni di percettori Naspi	Pag. 12
SCHEDA N. 9 - Smart Working	Pag. 14
SCHEDA N. 10 - Incentivo occupazione Neet	Pag. 15
SCHEDA N. 11 - Assegni familiari ANF per colf e badanti. Novità	Pag. 16
SCHEDA N. 12 - Garanzia giovani	Pag. 17
SCHEDA N. 13 - Apprendistato professionalizzante	Pag. 18
SCHEDA N. 14 - Agevolazioni conversione contratto apprendistato professionalizzante	Pag. 19
SCHEDA N. 15 - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Pag. 20
SCHEDA N. 16 - Apprendistato di alta formazione e ricerca	Pag. 21
SCHEDA N. 17 - Lavoratori over 50	Pag. 22
SCHEDA N. 18 - Bonus assunzioni donne	Pag. 23
SCHEDA N. 19 - Assunzione persone svantaggiate	Pag. 24
SCHEDA N. 20 - Assunzioni disabili	Pag. 25
SCHEDA N. 21 - Bonus per l'assunzione di donne e rifugiati in cooperative sociali	Pag. 26
SCHEDA N. 22 - Alternanza scuola-lavoro	Pag. 27
SCHEDA N. 23 - DURC e requisiti per lo sgravio contributivo	Pag. 28
SCHEDA N. 24 - Sgravi assunzioni 2018. Cumulabilità tra incentivi	Pag. 29
SCHEDA N. 25 - Part time agevolato	Pag. 31
SCHEDA N. 26 - Bonus premi produttività per chi accetta il Welfare	Pag. 32
SCHEDA N. 27 - Bonus premi produttività in denaro	Pag. 33
SCHEDA N. 28 - Sgravio per la sostituzione di lavoratrici in maternità	Pag. 34
SCHEDA N. 29 - Apprendistato per i lavoratori in mobilità	Pag. 35
SCHEDA N. 30 - Sgravio contratti di solidarietà	Pag. 36
SCHEDA N. 31 - Sgravio assunzione detenuti	Pag. 37
SCHEDA N. 32 - Fruizione incentivi entro e oltre il "de minimis"	Pag. 38
SCHEDA N. 33 - Calcolo incremento occupazionale	Pag. 39
SCHEDA N. 34 - Welfare e conciliazione vita-lavoro	Pag. 40
SCHEDA N. 35 - Debiti contributivi e Durc. Dilazioni e rottamazione per la regolarità	Pag. 41

1

SCHEDA N. 1 – ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE GIOVANI

SGRAVI CONTRIBUTIVI UNDER 35

→ **NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2018**

→ **SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN FAVORE DEI DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE ASSUMONO A TEMPO INDETERMINATO**

A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2018

→ LAVORATORI CHE NON ABBIANO AVUTO (NEANCHE CON ALTRI DATORI) PRECEDENTI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO.

SOGGETTI INTERESSATI

→ Soggetti che non abbiano compiuto il **35ESIMO ANNO DI ETÀ**

PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE

ENTRO IL 31.12.2018

→ Soggetti che non abbiano compiuto il **30ESIMO ANNO DI ETÀ**

PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE

DAL 01.01.2019.

L'ESONERO NON SI APPLICA AI RAPPORTI DI LAVORO DOMESTICO E AI RAPPORTI DI APPRENDISTATO

MISURA

→ **SGRAVIO CONTRIBUTIVO DEL 50% DEI COMPLESSIVI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO**

CON ESCLUSIONE

→ HA UNA DURATA DI **36 MESI** DALLA DATA DI ASSUNZIONE

DEI PREMI E CONTRIBUTI DOVUTI AI I'INAIL

→ IL LIMITE MASSIMO DI IMPORTO È **PARI A 3.000 EURO** SU BASE ANNUA

CONDIZIONI

→ **NON ESSERE STATI MAI OCCUPATI A TEMPO INDETERMINATO** CON IL MEDESIMO O CON ALTRO DATORE DI LAVORO

→ **RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI** di cui all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150

OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO

→ NON AVER EFFETTUATO **NEI SEI MESI PRECEDENTI** L'ASSUNZIONE

→ LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

→ LICENZIAMENTI COLLETTIVI

RAPPORTI INCENTIVATI

CONTRATTI A TEMPO
INDETERMINATO

TRASFORMAZIONI DI RAPPORTI DA
TEMPO DETERMINATO A TEMPO
INDETERMINATO

CONTRATTI DI
APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE

A CONDIZIONE CHE

IL LAVORATORE NON ABBAIA COMPIUTO IL TRENTESIMO ANNO DI ETÀ ALLA DATA DI INIZIO.

CASI PARTICOLARI

→ ASSUNZIONE APPRENDISTI

ASSUNZIONE DI SOGGETTI CHE HANNO SVOLTO ATTIVITÀ DI **ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

→ si richiede un monte ore corrispondente ad una delle seguenti fattispecie:

→ **almeno il 30 per cento delle ore di alternanza** previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, della L. 13 luglio 2015, n. 107 (secondo cui i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio);

→ **almeno il 30 per cento del monte ore** previsto per le attività di alternanza nell'ambito dei percorsi realizzati dagli **Istituti tecnici superiori**;

→ **almeno il 30 per cento del monte orario** previsto per le attività di alternanza all'interno dei **percorsi di istruzione e formazione professionale**;

→ **almeno il 30 per cento del monte ore** previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei **percorsi universitari**.

PREVISTA LA PORTABILITÀ DELLO SGRAVIO

→ INTERRUZIONE CONTRATTO PRIMA DEI 36 MESI

LE MENISILITÀ RESIDUE POSSONO ESSERE UTILIZZATE DA UN ALTRO DATORE DI LAVORO

2 SCHEDA N. 2 – AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

BONUS SUD

NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2018

PROROGA ANNO 2018

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 100% DEI COMPLESSIVI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

CON ESCLUSIONE DEI PREMI E CONTRIBUTI DOVUTI ALL'INAIL

LIMITE MASSIMO ESONERO DI IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A 8.060 EURO

SGRAVIO CONTRIBUTIVO NEL MEZZOGIORNO

DATORI OPERANTI NELLE AREE DEL MEZZOGIORNO

SOGGETTI INTERESSATI

Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna

SOGGETTI CHE NON ABBIANO COMPIUTO IL 35ESIMO ANNO DI ETÀ

SOGGETTI DI ETÀ SUPERIORE AI 35 ANNI

RESIDENTI

PRIVI DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO SEI MESI

ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione

LIMITE REDDITUALE

8.000 euro per il lavoro subordinato

4.800 euro per il lavoro autonomo

IL BENEFICIO NON SPETTA, INVECE, NELLE SEGUENTI IPOTESI:

- CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA;
- CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO;
- CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE;
- PRESTAZIONI DI LAVORO ACCESSORIO.

DECRETI DI RETTIFICA DEL 6 MARZO 2018

- all'articolo 2, comma 2, la lettera b) è così sostituita: **“lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017”**;
- l'articolo 4, comma 3, è così modificato: **“l'incentivo è riconosciuto anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato; per tale fattispecie non è richiesto il requisito di disoccupazione di cui all'art. 2 comma 2 del presente decreto”**;
- all'articolo 7, comma 6, la lettera a) è così sostituita: **“il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro del 17 ottobre 2017”**.

3 SCHEDA N. 3 – ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 40 - AGRICOLTURA

ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 40

→ NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2018

→ **ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE** (da riconoscersi nel limite massimo delle norme europee sugli aiuti de *minimis*)

↓
PER I GIOVANI COLTIVATORI DIRETTI (CD)

↓
IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI (IAP)

→ **CON ETÀ INFERIORE A 40 ANNI** ←

→ **L'ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE È PARI AL 100% DELL'ACCREDITO CONTRIBUTIVO PRESSO L'ASSICURAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA PER L'INVALIDITÀ, LA VECCHIAIA ED I SUPERSTITI**

DOPO I 36 MESI →

VIENE RICONOSCIUTO UN'ULTERIORE PERIODO DI AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA **PARI A 24 MESI**

MEDIANTE IL SEGUENTE MECCANISMO

PER I PRIMI 12 MESI: RIDUZIONE CONTRIBUTIVA DEL **66%**

PER I SUCCESSIVI 12 MESI: RIDUZIONE CONTRIBUTIVA DEL **50%**

DECONTRIBUZIONE	
PERIODO	Percentuale di esonero
↘ Primi 36 mesi	100%
↘ Successivi 12 mesi	66%
↘ Ulteriori 12 mesi	50%

L'ESONERO NON È CUMULABILE CON ALTRI ESONERI O RIDUZIONI DELLE ALIQUOTE DI FINANZIAMENTO PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE.

COLTIVATORE DIRETTO (CD)

ATTIVITÀ

↘ Soggetto che si dedica direttamente e abitualmente alla coltivazione dei fondi ed al governo del bestiame

IMPRENDITORE AGRICOLO PROFESSIONALE (IAP)

TEMPO

↘ Almeno il 50% del tempo lavoro complessivo deve essere dedicato all'attività agricola (25% in zone montane e/o svantaggiate).

REDDITO

↘ Almeno il 50% del proprio reddito globale deve essere ricavato dall'attività agricola (25% in zone montane e/o svantaggiate).

PROROGA CIGS

→ **NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2018**

→ **È POSSIBILE OTTENERE LA PROROGA DELL'INTERVENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE CAUSALI DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE O CRISI AZIENDALE**

PER GLI ANNI 2018 E 2019

→ **FINO AL LIMITE MASSIMO DI IMPIEGO DEI FONDI STANZIATI, PARI A 100 MILIONI DI EURO PER CIASCUNO DEI DUE ANNI**

CONDIZIONI

→ La concessione può avvenire unicamente a seguito di un **accordo stipulato in sede governativa**, presso il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e alla presenza delle Regioni interessate.

→ Le aziende beneficiarie devono avere **rilevanza economica strategica** a livello regionale e presentare rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi.

LA PROROGA DELLA CIGS PUÒ ESSERE CONCESSA

→ sino al limite massimo di 12 mesi

→ a condizione che il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato alternativamente:

da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi

da piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale

ATTENZIONE - La deroga può essere riconosciuta anche in caso di CIGS per crisi aziendale con una proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi ordinariamente previsto dal Jobs Act.

5

SCHEDA N. 5 – ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

È UNA NUOVA MISURA DI POLITICA ATTIVA

→ **PREVISTA DAL JOBS ACT (art. 24 del D. Lgs. n. 148/2015)**

A SOSTEGNO DELLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI LICENZIATI

→ con diritto alla prestazione di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (NASpl).

→ Datori di lavoro e rappresentanze sindacali possono sottoscrivere un accordo finalizzato alla **ricollocazione del personale** che si ritiene eccedentario.

L'ASSEGNO SPETTA NEL CASO DI ASSUNZIONE DEL DISOCCUPATO:

- 1 con contratto a tempo indeterminato
- 2 con contratto di apprendistato
- 3 a tempo determinato con durata di almeno sei mesi

L'accordo deve prevedere la partecipazione attiva sia dei Centri per l'impiego che delle Agenzie del Lavoro e degli altri Enti accreditati

FINALIZZATA

→ al mantenimento ed allo sviluppo delle competenze dei lavoratori interessati



**ATTRAVERSO CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE ANCHE
ATTINGENDO AL CONCORSO DEI FONDI INTERPROFESSIONALI**

**L'IMPORTO ASSEGNATO AL
LAVORATORE NON È
SOGGETTO**

→ a IRPEF

→ né a contribuzione previdenziale

ed è spendibile



presso i centri per l'impiego o le Agenzie del Lavoro e gli altri Enti accreditati
(scelti dai soggetti interessati)

**AL FINE DI OTTENERE UN SERVIZIO DI ASSISTENZA NELLA RICERCA DI UN LAVORO ED AL
SUCCESSIVO REINSERIMENTO**

PER POTER RICHIEDERE L'ASSEGNO È NECESSARIO AVER FRUITO COMPLETAMENTE DELL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI E RIENTRARE IN UNA DELLE SEGUENTI CATEGORIE:

➤ **lavoratori a rischio disoccupazione:**

ossia posti in Cigs a seguito di una cessazione, anche parziale, dell'attività dell'azienda, ovvero, sospesi per una procedura concorsuale del datore di lavoro; in Cassa integrazione in deroga, in contratti di solidarietà;

➤ **lavoratori disoccupati:**

rientrano in questa categoria i lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro a causa di un licenziamento collettivo, per giustificato motivo, o al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato e hanno trasmesso telematicamente la Dichiarazione di immediata disponibilità;

➤ **lavoratori che, pur avendo un lavoro dipendente o autonomo, percepiscono un reddito annuo di importo pari o inferiore a quello esente da IRPEF**

e di conseguenza esonerati dall'obbligo di dichiarazione dei redditi.

L'IMPORTO DELL'ASSEGNO VARIA DA 250 A 5.000

IN RELAZIONE

➔ alla potenziale occupabilità del disoccupato

misura di politica attiva

➔

L'ASSEGNO NON VIENE RICONOSCIUTO DIRETTAMENTE AL SOGGETTO DISOCCUPATO, MA AL SOGGETTO EROGATORE CHE HA FORNITO IL SERVIZIO, A CONDIZIONE CHE VENGA RAGGIUNTO UN RISULTATO OCCUPAZIONALE.

L'ANPAL

➔ ha pubblicato il relativo **bando** lo scorso 7 marzo

↓
le candidature possono essere presentate fino al 31 marzo 2018, utilizzando il servizio telematico

MISURA DI POLITICA ATTIVA

➔ destinata ai disoccupati che percepiscono la **NASpI DA ALMENO QUATTRO MESI**

↓
L'importo varia dai 250 ai 5mila euro, a seconda del profilo di occupabilità del soggetto richiedente

↓
viene incassato dal centro per l'impiego solo se il disoccupato trova effettivamente lavoro.

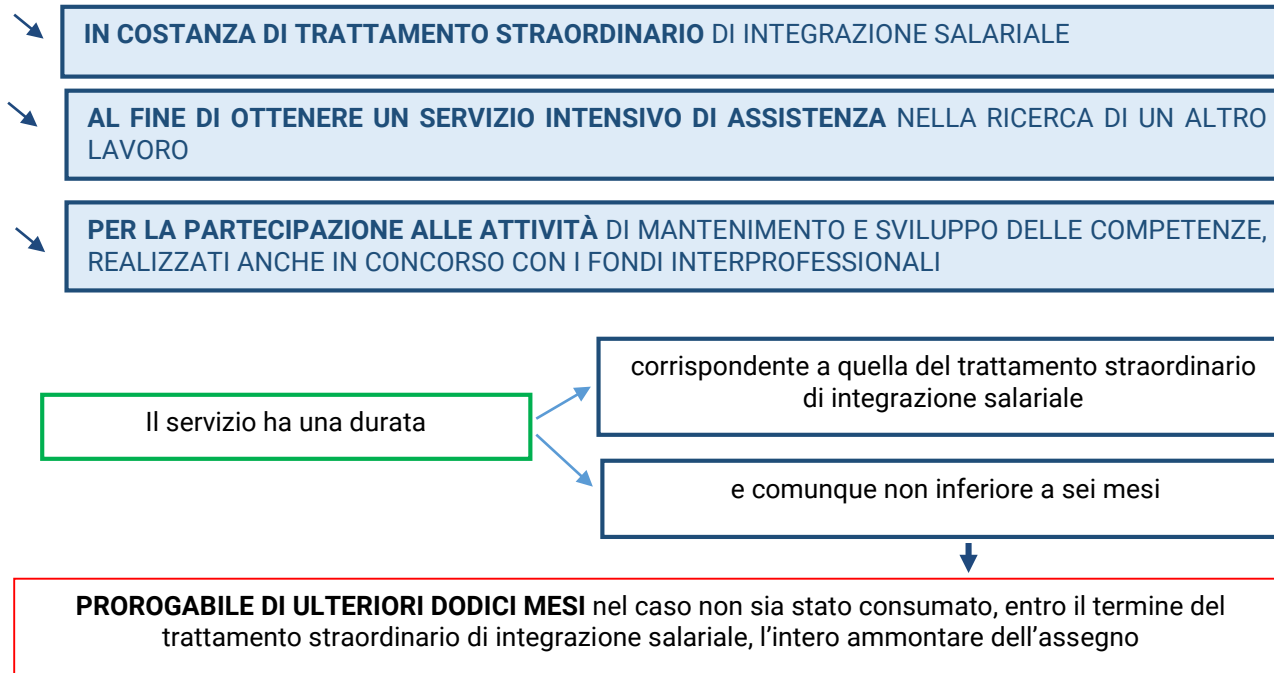
Se non viene raggiunto l'**esito occupazionale**, la struttura che ha erogato il servizio incassa un Fee4Services il cui valore massimo è pari a 106,50 euro.

SCHEDA N. 6 – RICOLLOCAZIONE LAVORATORI AZIENDE IN CRISI

RICOLLOCAZIONE LAVORATORI AZIENDE IN CRISI



L'ASSEGNO È SPENDIBILE



Si prevede inoltre la disapplicazione dell'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua:

- i lavoratori cassaintegrati non sono tenuti ad accettare un'offerta di lavoro congrua, ovvero che:
 - tenga conto delle esperienze e le competenze possedute;
 - non disti dal domicilio e tempi di trasferimento mediante il trasporto pubblico;
 - della durata della disoccupazione;
 - di una retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità di NASPI percepita nell'ultimo mese precedente.

VANTAGGI PER IL LAVORATORE

- ↘ **ESENZIONE DAL REDDITO IMPONIBILE AI FINI IRPEF DELLE SOMME PERCEPITE IN DIPENDENZA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO,**
 - ENTRO IL LIMITE MASSIMO DI 9 MENSILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**
- ↘ **DI UN CONTRIBUTO MENSILE PARI AL CINQUANTA PER CENTO DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CHE GLI SAREBBE STATO ALTRIMENTI CORRISPOSTO.**

VANTAGGI PER IL PER IL DATORE DI LAVORO

CHE ASSUME IL PERCETTORE DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER CIGS

- ↘ **è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali**
 - NEL LIMITE MASSIMO DI IMPORTO PARI A 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**

SCHEDA N. 7 – PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA PER I LAVORATORI NELLE AREE DI CRISI COMPLESSA

PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA PER I LAVORATORI NELLE AREE DI CRISI COMPLESSA

→ NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2018

→ PROROGA PER IL 2018

→ IL RICORSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA O ALLA MOBILITÀ IN DEROGA

In favore delle imprese che, avendo **già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria**

CONCLUSI NELL'ARCO TEMPORALE **2016 - 2017**

SI TROVINO, NEL 2018, NELL'IMPOSSIBILITÀ DI RICORRERE ULTERIORMENTE A QUESTO AMMORTIZZATORE SOCIALE

L'intervento avviene impiegando le risorse finanziarie residue già stanziato per il 2016 e 2017 e riguarda le imprese che operano in una delle **aree di crisi industriale complessa** riconosciute dalla legge (art. 44, comma 11-bis del D. Lgs. n.148/2015).

Regione	Area di crisi complessa
Lazio	Rieti
Puglia	Taranto
Toscana	Piombino
Friuli Venezia Giulia	Trieste
Sicilia	Termini Imerese
Sicilia	Gela
Molise	Isernia, Boiano, Campochiaro, Venafro
Toscana	Livorno
Marche-Abruzzo	Val Vibrata-Valle del Tronto Piceno
Lazio	Frosinone
Sardegna	Portovesme
Liguria	Savona
Sardegna	Porto Torres
Umbria	Terni-Narni

L'INTERVENTO DI CIGS PUÒ ESSERE AUTORIZZATO **SINO AL LIMITE MASSIMO DI 12 MESI PER L'ANNO 2018**

→ Previa sottoscrizione di un **ACCORDO IN SEDE GOVERNATIVA** presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la presenza del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione interessata.

SCHEDA N. 8 – INCENTIVI ASSUNZIONI DI PERCETTORI NASPI

INCENTIVI PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI NASPI

→ INCENTIVI PREVISTI DAL D.L. 76/2013

PER I DATORI DI LAVORO CHE:

→ ASSUMANO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO LAVORATORI BENEFICIARI DELL'ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

AMMONTARE BENEFICIO

→ CONTRIBUTO MENSILE DEL 20% DELL'INDENNITÀ MENSILE DI NASPI RESIDUA

CHE SAREBBE STATA CORRISPOSTA AL LAVORATORE.

IL BONUS NON SPETTA

→ LAVORATORI CHE SIANO STATI LICENZIATI

NEI SEI MESI PRECEDENTI

da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività

che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume,

OVVERO RISULTA CON QUEST'ULTIMA IN RAPPORTO DI COLLEGAMENTO O CONTROLLO

IL DATORE DI LAVORO

→ PUÒ ACCEDERE AL BENEFICIO

ANCHE IN CASO DI TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI UN RAPPORTO A TERMINE GIÀ INSTAURATO CON UN LAVORATORE

CUI SIA STATA SOSPESA LA CORRESPONSIONE DELLA PRESTAZIONE IN CONSEGUENZA DELLA SUA OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO.

CHI PUÒ ACCEDERE AL BONUS DISOCCUPATI 2018?

1

TUTTI I DATORI DI LAVORO

2

COOPERATIVE CHE INSTAURANO CON SOCI LAVORATORI UN RAPPORTO DI LAVORO IN FORMA SUBORDINATA

3

IMPRESSE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO CON RIFERIMENTO AI LAVORATORI ASSUNTI A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE

INCENTIVI PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI NASPI



ULTERIORE AGEVOLAZIONE PER I DATORI DI LAVORO



APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ



PER LAVORATORI CHE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, SONO PERCETTORI DI UNA QUALSIASI INDENNITÀ A SOSTEGNO AL REDDITO, QUALE AD ESEMPIO NASPI, ASDI, DIS COLL ECC.



MISURA PREVISTA DALL'ART. 47, COMMA 4, D.LGS N. 81/2015, OSSIA, UNO DEI DECRETI ATTUATIVI DEL **JOBS ACT**



AL FINE DI PROMUOVERE LA QUALIFICAZIONE O RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

IL LAVORO AGILE (O SMART WORKING)



LEGGE N. 81/2017

MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CARATTERIZZATO



DALL'ASSENZA DI VINCOLI ORARI O SPAZIALI



UN'ORGANIZZAZIONE PER FASI, CICLI E OBIETTIVI

STABILITA MEDIANTE ACCORDO TRA DIPENDENTE E DATORE DI LAVORO

CARATTERISTICHE

1

flessibilità organizzativa

2

volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale

3

utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone)

4

parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie

5

tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

A PARTIRE DAL
15 NOVEMBRE
2017le aziende sottoscrittrici di
accordi individuali di smart
workingpossono procedere al loro invio
attraverso l'apposita piattaforma
informaticamessa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali.Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato potranno effettuare la
comunicazione in forma massiva.

VANTAGGI



TAGLIO COSTI PER LE AZIENDE

Quelli legati alle sedi e alla loro
gestione: illuminazione,
climatizzazione estiva e
invernale, mense, pulizia.SLEGA LA PRODUTTIVITÀ DI UN DIPENDENTE DAL LUOGO IN CUI L'ATTIVITÀ VIENE SVOLTA. NON
CONTANO QUINDI LE ORE PASSATE IN UFFICIO MA **GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI**

10

SCHEDA N. 10 – INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

Decreto ANPAL 2 gennaio 2018, n. 3

→ GIOVANI CHE NON SONO IMPEGNATI IN NESSUNA ATTIVITÀ LAVORATIVA, NÉ INSERITI IN UN PERCORSO SCOLASTICO O FORMATIVO.

PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE

DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2018

ASSUMONO GIOVANI, DI ETÀ COMPRESA TRAI 16 E I 29 ANNI DI ETÀ,

ISCRITTI AL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

REQUISITI RAPPORTO DI LAVORO

L'ASSUNZIONE DEVE RIGUARDARE UNA SEDE DI LAVORO UBIcata IN TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE, CON LA SOLA ESCLUSIONE DELLA PROVINCIA DI BOLZANO, CON UNA DELLE SEGUENTI TIPOLOGIE CONTRATTUALI:

- 1 a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- 2 apprendistato professionalizzante;
- 3 anche part-time.

DECRETI DI RETTIFICA DEL 6 MARZO

all'articolo 7, comma 6, la lettera a) è così sostituita: "il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"

MISURA DELL'ESONERO

L'INCENTIVO È
PARI

ALLA CONTRIBUTIONE PREVIDENZIALE POSTA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 100%

PER 12 MESI ENTRO UN TETTO MASSIMO PARI A 8.060 EURO

RIPROPORZIONATO IN CASO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'AGEVOLAZIONE PUÒ ESSERE TRIENNALE in caso di cumulo con l'incentivo giovanile strutturale della Legge di Bilancio 2018.

CUMULABILITÀ INCENTIVI

può essere cumulato con l'incentivo previsto per l'assunzione dei **LAVORATORI UNDER 35** previsto dalla Legge di bilancio 2018

LA FRUIZIONE DEVE RISPETTARE LE CONDIZIONI

DETTATE DAL DE MINIMIS"

11 SCHEDA N. 11 – ASSEGNI FAMILIARI PER COLF E BADANTI

ASSEGNI FAMILIARI PER COLF E BADANTI

→ L'INPS ha rilasciato il **Messaggio INPS n. 1028/2018 del 07.03.2018** con il quale ha reso noto l'aggiornamento della procedura per la richiesta di **assegni familiari ANF per colf e badanti somministrati**.

→ **Contiene importanti novità** per quanto riguarda la procedura di richiesta da seguire per ottenere gli assegni familiari da parte di **colf e badanti** con contratto di somministrazione di lavoro.

→ **vengono forniti dettagli su chi è giuridicamente tenuto al pagamento** e quanto dovrebbe essere riconosciuto al lavoratore.

I LAVORATORI DOMESTICI

TITOLARI DI UN REGOLARE CONTRATTO DI LAVORO

SIA A TEMPO PIENO CHE PART TIME

→ HANNO DIRITTO AGLI **ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE**

una misura assistenziale finalizzata ad aiutare le famiglie a basso reddito.

COME RICHIEDERE GLI ASSEGNI FAMILIARI

→ sul sito INPS con accesso diretto tramite PIN personale o SPID;

→ da telefono chiamando il numero verde INPS da fisso al 803 164 o da rete mobile al 06 164 164;

→ tramite patronato o Istituti autorizzati.

PER INVIARE PERSONALMENTE LA DOMANDA

→ si deve accedere al sito Inps attraverso il seguente percorso: **www.inps.it** > famiglia > accesso al portale delle domande per prestazioni a sostegno del reddito > persone > AUTENTICAZIONE con codice fiscale e pin dispositivo > Assegno al nucleo familiare > "ANFLD e LD Somministrati.

QUANTO SPETTA

→ varia in misura alla composizione del **NUCLEO E AL REDDITO FAMILIARE**

→ l'importo è stabilito annualmente dall'INPS attraverso la pubblicazione di apposite **tabelle ANF**.

Le tabelle hanno validità dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno seguente.

GARANZIA GIOVANI

→ È IL PIANO EUROPEO PER LA LOTTA ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

FINANZIAMENTI PER I PAESI MEMBRI

→ CON TASSI DI DISOCCUPAZIONE SUPERIORI AL 25%

CHE SARANNO INVESTITI

1 in politiche attive di orientamento

2 istruzione e formazione

3 inserimento al lavoro

A SOSTEGNO DEI GIOVANI CHE NON SONO IMPEGNATI IN UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA, NÉ INSERITI IN UN CORSO SCOLASTICO O FORMATIVO
(NEET - NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING).

DESTINATARI

GIOVANE TRA I 15 E I 29 ANNI, RESIDENTE IN ITALIA

CITTADINO COMUNITARIO O
STRANIERO EXTRA UE,
REGOLARMENTE SOGGIORNANTE

RACCOMANDAZIONE EUROPEA 2013

l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei
30 ANNI

UN'OFFERTA QUALITATIVAMENTE VALIDA di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

MISURE GARANZIA GIOVANI

- | | | |
|---|------------------------------------|---|
| 1 | Accoglienza | Orientamento |
| 2 | Formazione | Accompagnamento al lavoro |
| 3 | Apprendistato | Tirocini |
| 4 | Servizio civile | Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE |
| 5 | Sostegno all'autoimprenditorialità | |
| 6 | Bonus occupazionale per le imprese | |

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

→ **D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81 ATTUATIVO DEL JOBS ACT**

CARATTERISTICHE

- LA DURATA DEL CONTRATTO **NON PUÒ ESSERE INFERIORE AI 6 MESI E SUPERIORE A TRE ANNI O CINQUE PER L'ARTIGIANATO.**
- POSSONO ESSERE ASSUNTI CON QUESTA TIPOLOGIA DI APPRENDISTATI **I GIOVANI TRA I 18 E I 29 ANNI COMPIUTI** (NEL CASO DI POSSESSO DI QUALIFICA PROFESSIONALE L'ETÀ MINIMA SCENDE A 17 ANNI), IN TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ, PRIVATI O PUBBLICI.
- **NEL CASO DI POSSESSO DI QUALIFICA PROFESSIONALE L'ETÀ MINIMA SCENDE A 17 ANNI**

VANTAGGI DATORE DI LAVORO

- **GLI APPRENDISTI POSSONO ESSERE RETRIBUITI MENO RISPETTO AGLI ALTRI LAVORATORI ADIBITI ALLE STESSE MANSIONI.**
- **L'APPRENDISTA PUÒ ESSERE INQUADRATO FINO A DUE LIVELLI INFERIORI RISPETTO ALLA CATEGORIA SPETTANTE, IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**
- **IN ALTERNATIVA, È POSSIBILE STABILIRE LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA IN MISURA PERCENTUALE E IN MODO GRADUALE ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.**
- **TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO AGEVOLATO.**

CONTRIBUZIONE A CARICO DEI LAVORATORI

I lavoratori versano una contribuzione a loro carico **nella misura del 5,84%**

CONTRIBUZIONE A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

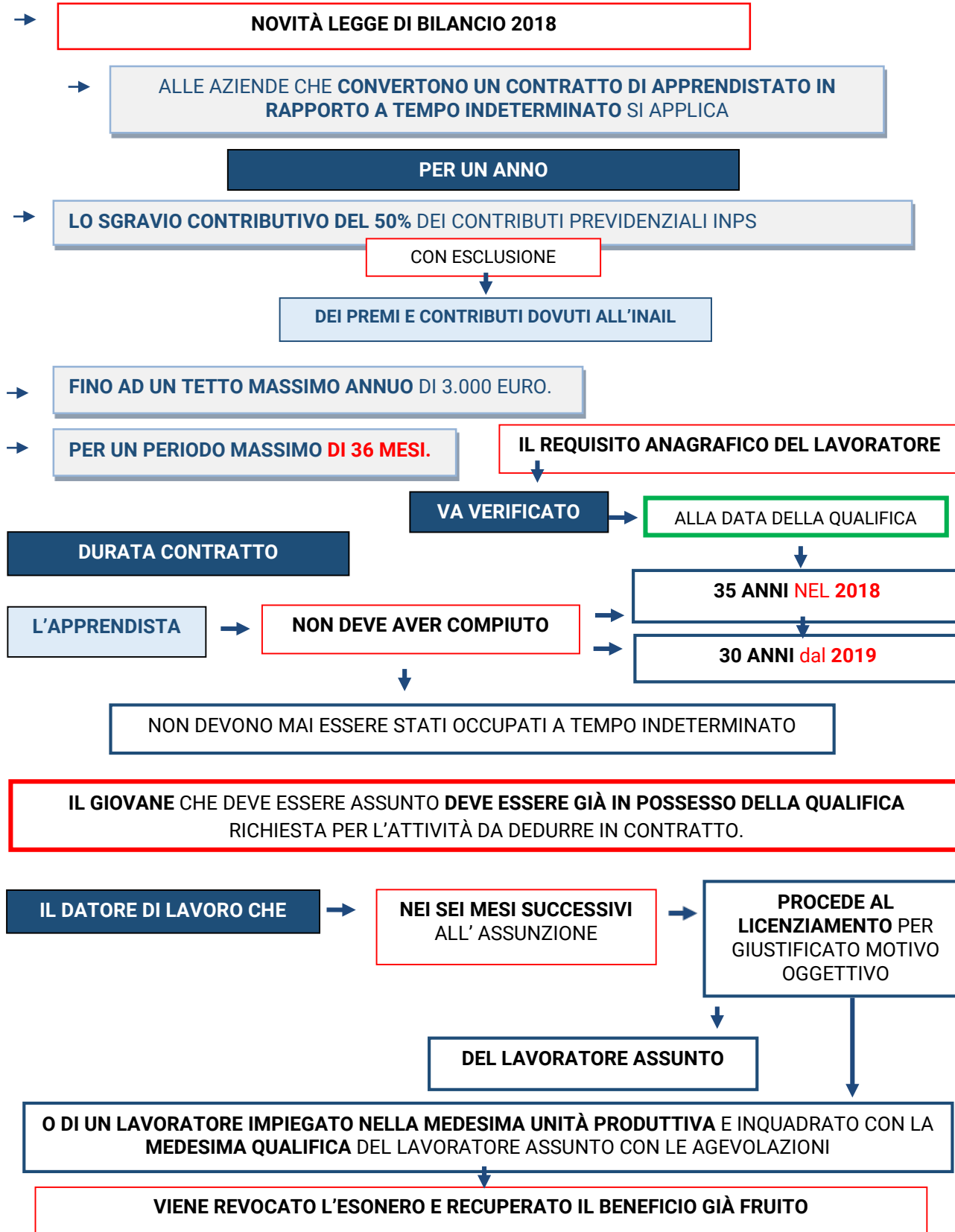
i datori di lavoro (sia artigiani che non) Devono versare all'INPS una **contribuzione nella misura del 10%**

comprensiva del contributo pari allo 0,30% dovuto a titolo di quota Inail e quota malattia

Previsto altresì il versamento di un'aliquota in misura pari all'1,31% per la NASpl e un'aliquota dello 0,30% destinata alla formazione (Art. 25, L. n. 845/19789, per un totale pari all'1,61%) portando così complessivamente il contributo dovuto all'11,61% (10% + 1,61%)

14 SCHEDA N. 14 – CONVERSIONE CONTRATTO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

CONVERSIONE CONTRATTO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE



15 SCHEDA N. 15 – APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

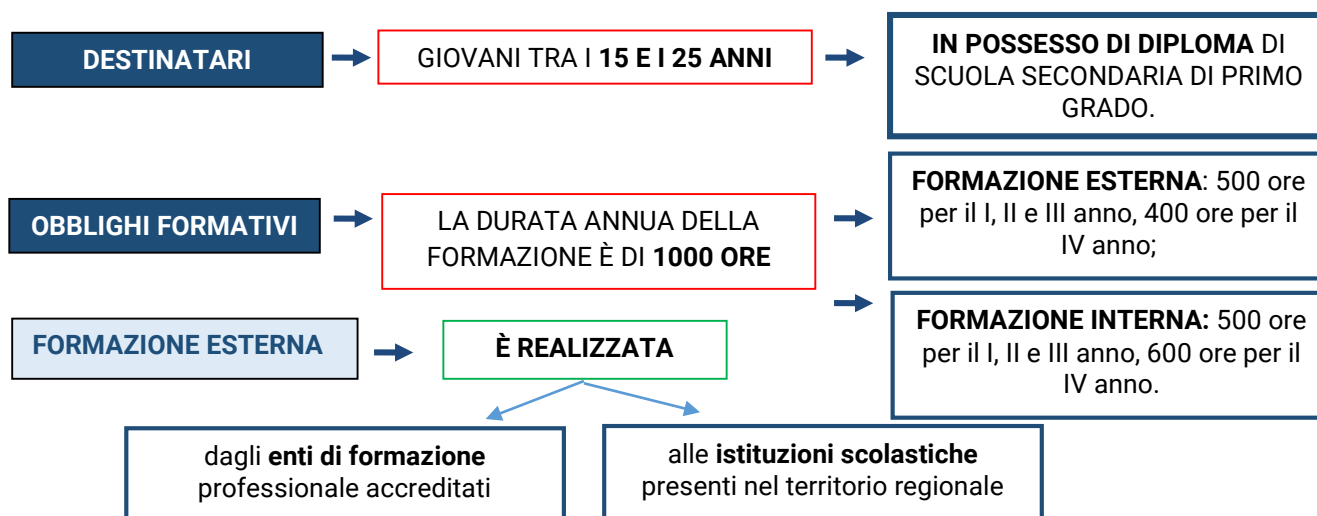
→ **D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81 ATTUATIVO DEL JOBS ACT**

CARATTERISTICHE

→ LA DURATA DEL CONTRATTO **NON PUÒ ESSERE INFERIORE AI 6 MESI NÉ SUPERIORE A:**

- 1** **3 ANNI** per il conseguimento della qualifica professionale;
- 2** **1 ANNO** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente.
- 3** **4 ANNI** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale.

PERMETTE DI ACQUISIRE UNA QUALIFICA PROFESSIONALE TRIENNALE



VANTAGGI DATORE DI LAVORO

- **GLI APPRENDISTI POSSONO ESSERE RETRIBUITI MENO RISPETTO AGLI ALTRI LAVORATORI ADIBITI ALLE STESSE MANSIONI.**
- **L'APPRENDISTA PUÒ ESSERE INQUADRATO FINO A DUE LIVELLI INFERIORI RISPETTO ALLA CATEGORIA SPETTANTE, IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**
- **IN ALTERNATIVA, È POSSIBILE STABILIRE LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA IN MISURA PERCENTUALE E IN MODO GRADUALE ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.**
- **TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO AGEVOLATO.**

SCHEDA N. 16 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

→ **D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81 ATTUATIVO DEL JOBS ACT**

CARATTERISTICHE

→ LA DURATA DEL CONTRATTO **NON PUÒ ESSERE INFERIORE AI 6 MESI NÉ SUPERIORE A:**

1

LA DURATA CONTRATTUALE È STABILITA delle Regioni, di concerto con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative ecc.



VANTAGGI DATORE DI LAVORO

- **GLI APPRENDISTI POSSONO ESSERE RETRIBUITI MENO RISPETTO AGLI ALTRI LAVORATORI ADIBITI ALLE STESSE MANSIONI.**
- **L'APPRENDISTA PUÒ ESSERE INQUADRATO FINO A DUE LIVELLI INFERIORI RISPETTO ALLA CATEGORIA SPETTANTE, IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**
- **IN ALTERNATIVA, È POSSIBILE STABILIRE LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA IN MISURA PERCENTUALE E IN MODO GRADUALE ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.**
- **TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO AGEVOLATO.**

17

SCHEDA N. 17 – LAVORATORI “OVER 50”

ASSUNZIONE LAVORATORI “OVER 50”

→ INCENTIVO INTRODOTTO DALLA LEGGE FORNERO VALIDO ANCHE PER IL 2018

AZIENDE CHE ASSUMONO, ANCHE A TEMPO PARZIALE

→ CON CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE

→ A TEMPO DETERMINATO ANCHE IN SOMMINISTRAZIONE

LAVORATORI DI ETÀ NON INFERIORE A 50 ANNI, DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI

SPETTA UNA RIDUZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI INPS PER 12 MESI

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato

LA RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI SI PROLUNGA
FINO AL 18° MESE DALLA DATA DELLA ASSUNZIONE.

DESTINATARI

OVER 50

→ SENZA VINCOLI DI CARATTERE GEOGRAFICO

LO SGRAVIO OVER 50 SPETTA ANCHE PER LE DONNE IN POSSESSO DEI REQUISITI

18

SCHEDA N. 18 – BONUS ASSUNZIONI DONNE

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI DONNE

- INSIEME DI **INCENTIVI ASSUNZIONI DONNE** CONTENUTI NELL'ARTICOLO 4, COMMI DA 8 A 11 DELLE LEGGE 28 GIUGNO 2012 N.92

MISURE

- Incentivi assunzione donne Contributi INPS e INAIL:
- **RIDUZIONE DEL 50% PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO DONNE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO.**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 12 MESI

- riduzione del 50% dei contributi previdenziali obbligatori INPS **PER 12 MESI**

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO 18 MESI

- riduzione del 50% dei contributi previdenziali obbligatori INPS **PER 18 MESI**

REQUISITI PER GLI INCENTIVI ASSUNZIONI DONNE

- 1 Donne over 50 anni in stato di disoccupazione **DA OLTRE 12 MESI**
- 2 Donne di qualunque età, residenti in aree svantaggiate destinatarie di finanziamenti dell'Unione Europea e prive di un impiego regolarmente retribuito **DA ALMENO 6 MESI.**
- 3 Donne di qualunque età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una forte disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito **DA ALMENO 6 MESI.**
- 4 Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito **DA ALMENO 24 MESI.**

19

SCHEDA N. 19 – ASSUNZIONE PERSONE SVANTAGGIATE**BONUS ASSUNZIONI PERSONE SVANTAGGIATE**

→ **È RIVOLTO ESCLUSIVAMENTE ALLE COOPERATIVE SOCIALI**

→ PREVEDE CHE NEL CASO IN CUI **ALMENO IL 30% DEI LAVORATORI IMPIEGATI RIENTRINO NELLA PRESENTE CATEGORIA**



LE ALIQUOTE DELLA CONTRIBUZIONE PER L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE SIANO RIDOTTE A ZERO.

LE PERSONE SVANTAGGIATE E I LAVORATORI PER I QUALI È PREVISTA L'AGEVOLAZIONE SONO:

- 1 INVALIDI FISICI, PSICHICI E SENSORIALI;
- 2 EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI, ANCHE GIUDIZIARI;
- 3 SOGGETTI IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO;
- 4 TOSSICODIPENDENTI, ALCOOLISTI;
- 5 MINORI IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARE;
- 6 PERSONE DETENUTE O INTERNATE NEGLI ISTITUTI PENITENZIARI;
- 7 CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO, ANCHE COME MISURA ALTERNATIVA ALLA DETENZIONE (SEMILIBERI, AFFIDATI AI SERVIZI SOCIALI, IN DETENZIONE DOMICILIARE).

ASSUNZIONI LAVORATORI DISABILI

→ **Legge 12 marzo 1999, n. 68 – OBBLIGO SLITTATO A INIZIO DEL NUOVO ANNO CON IL MILLEPROROGHE 2017**

DAL 1 GENNAIO 2018 È SCATTATO L'OBBLIGO

→ **PER AZIENDE CHE OCCUPANO DA 15 A 35 DIPENDENTI**

DI ASSUMERE UN LAVORATORE CON DISABILITÀ

L'AZIENDA HA L'OBBLIGO DI PRODURRE E INVIARE IL PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

OBBLIGHI AZIENDE

- 1 **dai 15 ai 35 lavoratori** l'azienda è obbligata ad assumere un lavoratore con disabilità
- 2 **dai 36 ai 50 lavoratori** l'azienda è obbligata ad assumere due lavoratori con disabilità
- 3 **tre 50 lavoratori:** la quota del 7% deve essere riservata a lavoratori con disabilità

Nel calcolo il datore di lavoro deve considerare tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione, a parte alcune eccezioni, come i lavoratori da cooperative, i dirigenti ed altri casi specifici.

TEMPISTICHE

→ **PRIMA SI POTEVA REGOLARIZZARE TALE POSIZIONE RICORRENDO ALLA PRESA IN ORGANICO DI UN LAVORATORE CON DISABILITÀ ENTRO 12 MESI**

↓
TALE PERIODO SI RIDUCE A 60 GIORNI

NON VANNO COMPUTATI NELLA QUOTA DI CALCOLO:

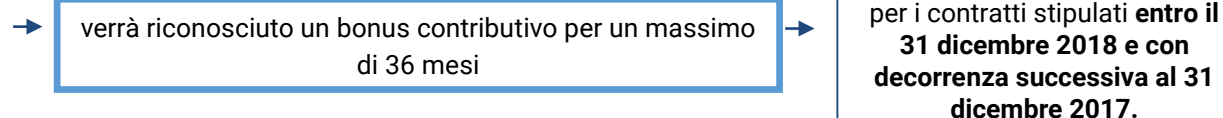
- 1 **gli apprendisti**
- 2 **i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro**
- 3 **i lavoratori assunti con contratto di reinserimento**
- 4 **i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero**
- 5 **i lavoratori occupati con contratto di somministrazione**
- 6 **i lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro**
- 7 **il personale direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici**

21 SCHEDA N. 21 – BONUS PER L'ASSUNZIONE DI DONNE E RIFUGIATI IN COOPERATIVE SOCIALI

BONUS CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE E RIFUGIATI POLITICI

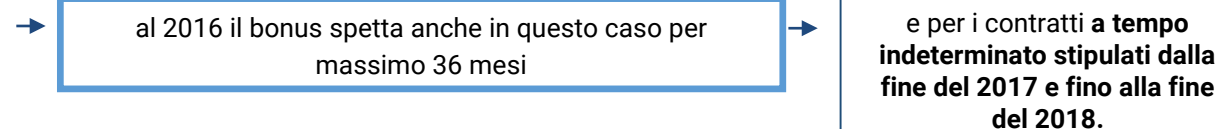


PER LE ASSUNZIONI AGEVOLATE DELLE DONNE



entro un limite di spesa pari a **1 milione di euro per ciascuno degli anni 2018-2020.**

PER L'ASSUNZIONE DI RIFUGIATI TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE



entro un limite di spesa pari a **500.000 euro per ciascuno degli anni 2018-2020.**

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

LEGGE 107 DEL 2015 (LA BUONA SCUOLA)



MODALITÀ DIDATTICA INNOVATIVA

CONSOLIDARE LE CONOSCENZE ACQUISITE A SCUOLA

**OBBLIGATORIA** PER TUTTE LE STUDENTESSE E GLI STUDENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO

ORE DEDICATE

400 ORE NELLE SCUOLE PROFESSIONALI



200 ORE NEI LICEI

PER TUTTE LE AZIENDE INTERESSATE



viene messo a disposizione un sito web dedicato, nel quale si possono trovare nel dettaglio, tutte le informazioni su come partecipare, i documenti richiesti e le indicazioni e le procedure per effettuare l'iscrizione al Registro delle imprese che ospiteranno gli studenti.

LE MODALITÀ CON CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA



AL DI FUORI DELL'ORARIO SCOLASTICO

SONO CONCORDATE TRA LA SCUOLA E LE IMPRESE aderenti all'iniziativa e sono regolamentata dalla nuova Carta dei diritti e dei doveri che verrà illustrata agli studenti all'inizio dell'anno scolastico.

SCHEDA N. 23 – DURC E REQUISITI PER LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

DURC E REQUISITI PER LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

→ RISPETTO NORME FONDAMENTALI IN MATERIA DI **CONDIZIONE DI LAVORO E DI ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA**

DURC

→ **REGOLARITÀ DEGLI OBBLIGHI DI CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE**

→ **A CUI È SUBORDINATO IL RILASCIO DEL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA**

DURC REGOLARE E POSITIVO

IN PRESENZA DI IRREGOLARITÀ CONTRIBUTIVE

→ **ACCERTATE A SEGUITO DI VISITA ISPETTIVA**

→ **REVOCA AGEVOLAZIONI**

Concesse in termini di sgravi contributivi per l'assunzione di personale in possesso di determinati requisiti

ASSENZA DURC ALL'ESITO DELL'INVITO A REGOLARIZZARE

→ Determina la perdita definitiva dei benefici normativi e contributivi goduti e oggetto di verifica

IL VERSAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE ADDEBITATA PER IL LAVORATORE A SEGUITO DELL'ISPEZIONE

→ **inciderà positivamente solo sul successivo rilascio del DURC.**

L'Ispettorato fornisce però anche un'altra importante precisazione: le violazioni rilevate in sede ispettiva comportano il recupero dei benefici fruiti limitatamente al lavoratore cui le stesse violazioni si riferiscono e per tutto il periodo in cui si siano protratte, anche in caso di successive regolarizzazioni

CCNL

RISPETTO DEGLI ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

SCHEDA N. 24 – SGRAVI ASSUNZIONI 2018 – CUMULABILITÀ TRA INCENTIVI

CUMULABILITÀ FRA INCENTIVI

CIRCOLARE 05 MARZO 2018, N. 6
FONDAZIONE STUDI CDL

→ INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO O L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

→ POTRÀ ESSERE GODUTI NEL PRIMO ANNO DI FRUIZIONE DELL'INCENTIVO TRIENNALE

↓
PORTANDO L'ESONERO CONTRIBUTIVO AL 100% DELLA CONTRIBUZIONE INPS A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

NEL 2° E 3° ANNO

Il datore di lavoro tornerà a fruire della sola agevolazione prevista dalla Legge di Bilancio

in misura pari al **50% della contribuzione Inps** a carico del datore

e fino a un **massimo annuo di euro 3.000**

↓
L'esonero triennale **non è compatibile** con gli incentivi per lavoratori **con più di 50 anni** disoccupati da oltre dodici mesi

e di **donne prive di impiego, o in aree svantaggiate**

L'INCENTIVO È CUMULABILE

→ ASSUNZIONE DI DISABILI

→ ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI NASPI

CUMULABILITÀ

INCENTIVO OCCUPAZIONE UNDER 35



INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

L'ARTICOLO 8 DEL DECRETO ANPAL N. 2/2018

stabilisce la "cumulabilità con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, comma 100, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205" **stabilendo al comma 1 che i due incentivi sono cumulabili.**

in presenza di tutti i requisiti previsti dai due incentivi, e in presenza del rispetto dei "divieti" sui licenziamenti, può rappresentare per i datori di lavoro interessati una possibilità interessante di beneficiare di un triennio di agevolazioni: **un esonero contributivo del 100% nel primo anno** e poi un successivo esonero contributivo **al 50%, con tetto di 3.000 euro, per i successivi due anni.**

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

→ è cumulabile solo con l'incentivo **OCCUPAZIONE UNDER 35**

OBBLIGO DATORE DI LAVORO - LICENZIAMENTI

INCENTIVO OCCUPAZIONE RISERVATO ALLE REGIONI DEL SUD



NON OBBLIGA IL DATORE DI LAVORO A VERIFICARE I PROPRI LICENZIAMENTI NELL'UNITÀ PRODUTTIVA NEI SEI MESI PRECEDENTI



NON OBBLIGA IL DATORE DI LAVORO A NON ESEGUIRE PER SEI MESI ALCUN LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO DI QUALSIASI LAVORATORE INQUADRATO CON LA MEDESIMA QUALIFICA DEL LAVORATORE ASSUNTO CON L'ESONERO AL 50% DELL'INCENTIVO NAZIONALE.

SGRAVI CONTRIBUTIVI UNDER 35

OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO



NON AVER EFFETTUATO **NEI SEI MESI PRECEDENTI** L'ASSUNZIONE



LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO



LICENZIAMENTI COLLETTIVI

PART TIME AGEVOLATO 2018

→ **INTRODOTTO DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 – TROVA CONFERMA ANCHE NEL 2018**

→ **AL FINE DI PROMUOVERE IL PRINCIPIO DI “INVECCHIAMENTO ATTIVO” INTESO COME GRADUALE USCITA DALL’ATTIVITÀ LAVORATIVA**

↓

CONSENTE AI LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI A TEMPO INDETERMINATO, **CON PIÙ DI 63 ANNI E ALMENO 20 ANNI DI CONTRIBUTI VERSATI**

↓

UNA RIDUZIONE DELL’ORARIO LAVORATIVO TRA IL 40 ED IL 60%

PER CHI ACCETTA IL BENEFICIO

→ **RETRIBUZIONE MENSILE PER IL PART-TIME + UNA SOMMA ESENTASSE**

RELATIVA ALLA **PARTE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO**

↓

PER LA PARTE DI RETRIBUZIONE RELATIVA ALL’ORARIO NON LAVORATO

LO STATO RICONOSCE AI LAVORATORI

→ **LA CONTRIBUTIONE FIGURATIVA CORRISPONDENTE ALLA PRESTAZIONE NON EFFETTUATA**

→ **IN MODO TALE CHE AL MOMENTO DEL PENSIONAMENTO, IL LAVORATORE, POSSA PERCEPIRE, PER INTERO, L’IMPORTO DELL’ASSEGNO PENSIONE SPETTANTE, SENZA ALCUNA PENALIZZAZIONE.**

A CHI SPETTA?

→ **IL PART TIME AGEVOLATO SPETTA SOLO AI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO**

→ **A PATTO CHE ABBIANO UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E CHE MATURINO IL REQUISITO PER LA PENSIONE DI VECCHIAIA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2018.**

SCHEDA N. 26 – BONUS PER PREMI PRODUTTIVITÀ PER CHI ACCETTA IL WELFARE

BONUS PER PREMI PRODUTTIVITÀ 2018

NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2017

PER CHI ACCETTA WELFARE AZIENDALE - **DETAZZAZIONE TOTALE**

lavoratori che invece del premio in denaro, accettano di trasformarlo in **beni e servizi di welfare aziendale**.

la possibilità di trasformare il premio di produttività in denaro nelle cosiddette misure di **WELFARE AZIENDALE**

È PREVISTO DAL COMMA 4 DELL'ART. 51 DEL TUIR

CHE ELENCA I BENI O I SERVIZI che possono essere concessi ai dipendenti come benefit aggiuntivi come le autovetture ad uso promiscuo, prestiti a tasso agevolato, alloggi etc.

DAL 2017

i beni ed i servizi di welfare aziendale inclusi

che beneficiano della **detassazione totale**, sono:

- 1 l'alloggio;
- 2 l'auto;
- 3 i finanziamenti a tasso agevolato;
- 4 i servizi di trasporto ferroviario gratuito;
- 5 la previdenza complementare;
- 6 l'assistenza sanitaria integrativa;
- 7 gli investimenti in azioni.
- 8 **polizze long term care e dread disease**, per non autosufficienza e malattie gravi

I DIPENDENTI

che scelgono di **convertire il premio di produttività** con una di queste opzioni

avranno diritto a fruire di un premio esentasse che non concorre alla formazione del tetto massimo per il calcolo delle esenzioni.

I servizi e i beni di welfare aziendale erogati al lavoratore, **POSSONO ANCHE ESSERE ESTESI AGLI ALTRI COMPONENTI DEL NUCLEO FAMILIARE** del lavoratore beneficiario del premio che può quindi essere trasformato in **borse di studio da erogare a favore dei figli**.

SCHEDA N. 27 – BONUS PREMI PRODUTTIVITÀ IN DENARO

BONUS PRODUTTIVITA'

→ **NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2017 (precedente Legge di Bilancio)**

È ANDATA AD AUMENTARE LE SOGLIE DI DETASSAZIONE DEI PREMI I PRODUZIONE OVVERO:

→ **ad aumentare gli importi** entro i quali, i lavoratori privati, possono beneficiare della **tassazione agevolata sostitutiva pari al 10%**

→ **ad estendere il beneficio ad una platea di lavoratori più vasta.**

NOVITÀ

NUOVI IMPORTI DETASSAZIONE

DI DETASSAZIONE DEI PREMI PRODUTTIVITÀ

La precedente Legge di Bilancio, come dicevamo poc'anzi, è intervenuta ad *aumentare la soglia* entro la quale il premio di produzione erogato dall'azienda al lavoratore, ottiene una detassazione del 10% rispetto alla tassazione ordinaria IRPEF, secondo gli scaglioni IRPEF sul reddito, addizionali comunali e regionali.

I NUOVI IMPORTI DEL BONUS PREMI PRODUTTIVITÀ SONO:

PREMI DI PRODUZIONE FINO A 3.000 EURO

DETASSAZIONE AL 10%

PREMIO DI PRODUZIONE FINO A 4.000 EURO

DETASSAZIONE 10% nel caso in cui vi sia il completo coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione aziendale.

NOVITÀ

AUMENTO DELLA PLATEA DEI BENEFICIARI DEL BONUS PREMI PRODUTTIVITÀ

GRAZIE ALLA PRECEDENTE LEGGE DI BILANCIO È AUMENTATA DA 50 MILA A **80 MILA EURO DI REDDITO LORDO.**

SCHEDA N. 28 – SGRAVIO PER LA SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ

→ **CONTRATTO DI ASSUNZIONE SPECIFICO PER LA SOSTITUZIONE DELLA LAVORATRICE**

CARATTERISTICHE

- al termine del periodo di riposo il contratto di sostituzione si conclude.
- l'inizio del contratto può avvenire fino a un mese in anticipo rispetto alla data di inizio del congedo.

SGRAVI CONTRIBUTIVI GRAZIE AL CONTRATTO DI SOSTITUZIONE

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PARI AL 50%

SE L'AZIENDA HA MENO DI 20 DIPENDENTI

E se ha deciso di assumere lavoratori a contratto determinato o temporaneo per sostituire dipendenti in **congedo di maternità, paternità o parentale**

L'agevolazione ha valore anche nel caso di **sostituzione della dipendente** con due lavoratori a tempo parziale.

L'INPS riconosce lo sgravio purché la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti **NON SIA SUPERIORE A QUELLA DEL DIPENDENTE SOSTITUITO**

IN CASO CONTRARIO IL BENEFICIO NON POTRÀ ESSERE RICONOSCIUTO NEANCHE IN FORMA PARZIALE

CONTEGGIO UNITÀ LAVORATIVE

MAX 20

Gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione **NON FANNO PARTE DEL CONTEGGIO DELLE UNITÀ LAVORATIVE.**

Al contrario, tutti i dipendenti con qualifica, inclusi quelli part-time, **DOVRANNO ESSERE INCLUSI NELL'AUTOCERTIFICAZIONE**

SCHEDA N. 29 – APPRENDISTATO PER LAVORATORI IN MOBILITÀ

APPRENDISTATO PER I LAVORATORI IN MOBILITÀ

→ **ART. 47, COMMA 4, DEL D.L.VO N. 81/2015**

NORMA È ENTRATA IN VIGORE IL 24 GIUGNO 2015

→ consente la instaurazione dell'apprendistato professionalizzante senza limiti di età

→ PER UNA QUALIFICAZIONE O RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

oltre che per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e percettori della relativa indennità anche per i titolari di un trattamento di disoccupazione

IL MESSAGGIO N. 2243 RICORDA CHE

Gli apprendisti **ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ**
e fruitori della indennità

l'aliquota contributiva

È, PER I PRIMI DICHIOTTO MESI, pari al 10%

IL REGIME CONTRIBUTIVO APPLICABILE alle due predette fattispecie **È IL MEDESIMO PREVISTO PER LE ASSUNZIONI IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

VEDI SCHEDA N. 13

A PARTIRE DAL 19° MESE LA CONTRIBUZIONE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO È PIENA.

SGRAVIO CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

- Con un Decreto interministeriale Lavoro-Economia, registrato alla Corte dei Conti il 19 settembre 2017 e reso noto sul sito ministeriale il 27 settembre 2017

SONO STATE DETTATE LE MODALITÀ PER LA FRUIZIONE, DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI RIGUARDANTI I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI:

- Le imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà difensivi possono godere

- **UNA RIDUZIONE DEL 35% DEI CONTRIBUTI dovuti con riferimento ai lavoratori interessati ad una contrazione dell'orario di lavoro superiore al 20%.**

CARATTERISTICHE

- **RIDUZIONE DEL 35% DEI CONTRIBUTI**
- **DURATA DELL'AGEVOLAZIONE FISSATA IN 24 MESI**
- **CON RIFERIMENTO AI LAVORATORI INTERESSATI AD UNA CONTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO SUPERIORE AL 20%.**

E' QUANTO PREVEDE IL DECRETO LAVORO-MEF CHE DETTA LE MODALITÀ PER LA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI.

SGRAVIO ASSUZIONE DETENUTI

→ VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI PER LE IMPRESE CHE ASSUMONO

CHE ASSUMONO

→ DETENUTI O INTERNATI ALL'INTERNO DEGLI ISTITUTI PENITENZIARI

→ DETENUTI O INTERNATI LAVORANTI ALL'ESTERNO DEL CARCERE ai sensi dell'art. 21 legge 354/1975 (ordinamento penitenziario)

→ E DETENUTI O INTERNATI SEMILIBERI

SGRAVI FISCALI

→ LE IMPRESE CHE ASSUMONO DETENUTI O INTERNATI all'interno degli istituti penitenziari o lavoratori all'esterno

possono ottenere un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto

DI 520 EURO MENSILI

→ LE IMPRESE CHE ASSUMONO SEMILIBERI

possono ottenere un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto

DI 300 EURO MENSILI

→ PER I LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

il credito d'imposta spetta

in misura proporzionale alle ore prestate

SGRAVI CONTRIBUTIVI

→ LE QUOTE A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

relative alle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale

→ SONO RIDOTTE NELLA MISURA DEL 95 PER CENTO.

TALI SGRAVI CONTRIBUTIVI SI APPLICANO ANCHE:

→ PER I DICHIOTTO MESI SUCCESSIVI alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno

→ PER I VENTIQUATTRO MESI SUCCESSIVI alla cessazione dello stato detentivo nel caso di detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato mentre il soggetto era ristretto.

SCHEDA N. 32 – FRUIZIONE INCENTIVI ENTRO E OLTRE IL “DE MINIMIS”

FRUIZIONE INCENTIVI ENTRO E OLTRE IL “DE MINIMIS”

→ **IL TRATTATO ISTITUTIVO DELLA COMUNITÀ EUROPEA PREVEDE**

→ *IL PRECISO DIVIETO di adottare misure e strategie contrarie alla sana e libera concorrenza attraverso misure discriminanti tra le imprese che ricevono aiuti e quelle che non ne sono beneficiarie e possono, di conseguenza, costituire una minaccia per il funzionamento del mercato.*

Il regime *de minimis* è stato introdotto proprio per conciliare queste due esigenze e limitare i potenziali effetti distorsivi delle misure incentivanti.

SGRAVI SUD E NEET ANPAL

riservati alle nuove assunzioni effettuate, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, rientrano nella disciplina del *de minimis*

per tale motivo richiede una particolare attenzione nella valutazione della legittima spettanza, **AL FINE DI EVITARE LA SUCCESSIVA RESTITUZIONE DELLO SGRAVIO FRUITO.**

PER LA GENERALITÀ DELLE IMPRESE

IL LIMITE DEL DE MINIMIS

È FISSATO

DAL 1° GENNAIO 2014 E FINO AL 31 DICEMBRE 2020

in 200.000 euro nel triennio
(nell'arco di tre esercizi finanziari)

NEL SETTORE DEL TRASPORTO SU STRADA È FISSATO

in euro 100.000 ed in quello agricolo in euro 15.000.

AGEVOLAZIONE	DE MINIMIS	NOTE
Garanzia Giovani	SI	Salvo incremento occupazionale
Bonus Sud	SI	Salvo incremento occupazionale
Apprendistato	NO	
Donne e over 50	NO	
Lavoratori in CIGS	SI	
Lavoratori in Naspi	SI	
Disabili		
Giovani genitori	SI	
Sostituzione maternità	NO	
Deduzione IRAP	SI	
ISI Inail	SI	
Bonus giovani	NO	

SCHEDA N. 33 – CALCOLO INCREMENTO OCCUPAZIONALE

CALCOLO INCREMENTO OCCUPAZIONALE

→ **REGOLA AIUTI "DE MINIMIS"**

NECESSARIO CHE L'ASSUNZIONE DETERMINI **UN INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO** RISPETTO ALLA MEDIA DEI LAVORATORI OCCUPATI NEI 12 MESI PRECEDENTI

→ **Art. 2 Paragr. 32 Regolam. Ue n. 651/2014**

STABILISCE CHE

→ **PER INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO**

DEBBA INTENDERSI L'AUMENTO NETTO DEL NUMERO DI DIPENDENTI DELLO STABILIMENTO RISPETTO ALLA MEDIA RELATIVA AS UN PERIODO DI RIFERIMENTO

I POSTI DI LAVORO SOPPRESSI IN TALE PERIODO DEVONO ESSERE DEDOTTI **E IL NUM. DI LAVORATORI OCCUPATI A TEMPO PIENO, A TEMPO PARZIALE O STAGIONALMENTE VA CALCOLATO** CONSIDERANDO LE FRAZIONI DI UNITÀ DI LAVORO –ANNO (ULA)

VALUTAZIONE INCREMENTO OCCUPAZIONALE

→ SI DEVE RAFFRONTARE IL NUMERO MEDIO DI ULA DELL'ANNO PRECEDENTE ALL'ASSUNZIONE CON IL NUMERO MEDIO DELL'ANNO **SUCCESSIVO** ALL'ASSUNZIONE

DECADENZA AGEVOLAZIONI

IN CASO DI **MANCATO RISPETTO DEL REQUISITO** DELL'INCREMENTO OCCUPAZIONALE IL DATORE DI LAVORO È **TENUTO ALLA RESTITUZIONE DELLE SINGOLE QUOTE DI INCENTIVO** EVENTUALMENTE GIÀ GODUTE

WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

→ DAL 1° GENNAIO 2017

LE MISURE INCENTIVANTI RIGUARDANTI LE MISURE DI WELFARE AZIENDALE

→ IN FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

SONO STATE POTENZIATE

TUTELE E AL SUPPORTO DEL RUOLO DEI GENITORI nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato

MISURE PREVISTE IN FAVORE DELLA NATALITÀ

CONCILIAZIONE dell'attività lavorativa con la vita personale e familiare del lavoratore

WELFARE AZIENDALE

È ammessa la **conversione del premio di produzione in una prestazione sociale**

pacchetto di beni e servizi di **WELFARE AZIENDALE**

da destinare, ad esempio, alla retta dell'asilo nido o ai servizi di baby sitting, al fine di estendere a tali somme la completa esenzione fiscale.

IN QUESTO CASO ANCHE IL DATORE DI LAVORO **NON PAGERÀ NÉ I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI NÉ I PREMI ASSISTENZIALI.**

La totale **non imponibilità sia a fini fiscali che contributivi** è rafforzata dalla previsione della totale deducibilità del costo sostenuto stabilita in capo al datore di lavoro.

MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

→ Parallelamente a quanto suesposto, a partire da quest'anno, sono stati introdotti degli specifici sgravi contributivi in caso di adozione da parte dei datori di lavoro, del settore privato, di misure di **conciliazione vita-lavoro**

1 l'estensione dell'indennità per congedo di paternità, con previsione della relativa indennità

2 l'estensione dell'indennità o della durata del congedo parentale;

3 la creazione di nidi d'infanzia o ludoteche aziendali o interaziendali;

4 l'organizzazione di percorsi formativi, anche a distanza, per preparare la neomamma al rientro la lavoro post maternità;

5 l'erogazione di buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Per accedere al beneficio, i contratti collettivi aziendali dovranno recepire almeno due "misure di conciliazione", di cui almeno una individuata deve far riferimento all'asse "Genitorialità"

DEBITI CONTRIBUTIVI E DURC: DILAZIONI E ROTTAMAZIONE PER LA REGOLARITÀ

→ IL POSSESSO DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

REQUISITI DI BASE RICHIESTI DALLA LEGGE PER LA LEGITTIMA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI ED INCENTIVI

→ le aziende che hanno rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o lavorano nell'ambito di contratti di appalto, hanno bisogno di **RINNOVARE COSTANTEMENTE IL DURC, A CIASCUNA SCADENZA QUADRIMESTRALE**

IN CASO DI MANCATA REGOLARITÀ NEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI ED ASSICURATIVI

l'azienda può regolarizzare la propria posizione ed ottenere il DURC ricorrendo **ALLA DILAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI:**

Nei confronti dell'INPS o dell'INAIL **PER LE POSIZIONI AMMINISTRATIVE ANCORA IN FASE AMMINISTRATIVA**

ALL'ENTE DI RISCOSSIONE PER I DEBITI ISCRITTI A RUOLO

E' INOLTRE POSSIBILE RICORRERE

→ alla rottamazione dei debiti

ISCRITTI A RUOLO ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2017 (c.d. rottamazione bis)

ed ottenere, anche nelle more di conclusione del procedimento, **il rilascio del DURC**

Tutte le gestioni previdenziali transitate alla competenza dell'Istituto rientrano nelle procedure INPS per la **rateazione dei debiti contributivi** in fase amministrativa: il contribuente, dunque, deve presentare un'unica domanda telematica, che comprenda tutti i debiti contributivi in fase amministrativa, maturati nei confronti di tutte le gestioni.

MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- 1 l'ammontare dell'importo dei debiti maturati, incluse le sanzioni civili e gli interessi;
- 2 l'ammontare dell'importo complessivo dei debiti da rateizzare;
- 3 l'ammontare dell'importo ripartito per ogni Gestione amministrativa da inserire nella dilazione.

Il piano di rateazione può prevedere un massimo di 24 rate, elevabili a 36, dietro espressa autorizzazione del Ministero del Lavoro, nei seguenti casi:

- Calamità naturali in occasione delle quali sono stati emessi decreti di sospensione dei termini;
- Procedure concorsuali dichiarate;
- Carenza temporanea di liquidità finanziaria derivante dalla sofferenza di crediti maturati nei confronti di amministrazioni dello Stato o di enti pubblici, a seguito di obblighi contrattuali, ovvero da ritardata erogazione di contributi e finanziamenti pubblici previsti da legge o convenzione;
- Ricorrenza di uno stato di crisi aziendale dovuto a contrazione o sospensione dell'attività produttiva per eventi transitori, non imputabili all'azienda, di situazioni temporanee di mercato, di crisi economiche settoriali e locali, ovvero di un processo di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale;
- Trasmissione agli eredi dei debiti contributivi;
- Contestuali richieste di pagamento di contributi dovuti a vario titolo (condono, recupero contributi sospesi a seguito di ordinanze connesse al verificarsi di calamità naturali, contributi correnti, aventi scadenze concomitanti);
- Debiti contributivi di importo complessivo non inferiore a € 10.000,00 avuto riguardo alla precaria situazione reddituale del debitore, risultante da documentazione fiscale.

E' INOLTRE POSSIBILE CONCEDERE IL PIANO DI RATEAZIONE FINO A **60 RATE**, con delibera adottata dal Ministero del Lavoro di concerto col Ministero dell'Economia, unicamente in caso di oggettive incertezze connesse a contrastanti e rilevanti orientamenti giurisprudenziali sopravvenuti o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuti in sede giurisdizionale o amministrativa.



L'INPS EFFETTUA L'ESAME DELLE ISTANZE E NE COMUNICA L'ESITO ENTRO I SUCCESSIVI 15 GIORNI

IL RILASCIO DEL DOCUMENTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA PUÒ AVVENIRE SOLTANTO UNA VOLTA AVVENUTO IL PAGAMENTO DELLA PRIMA RATA

L'istanza di rateazione dei premi INAIL dovuti e non e non ancora iscritti a ruolo



è ammissibile per debiti di importo non inferiore a 1.000 euro e per un massimo di 24 rate.

Rottamazione bis delle cartelle esattoriali



L'INPS ha dettato le condizioni per il rilascio del DURC in caso di adesione alla procedura di **definizione agevolata delle cartelle** di pagamento e degli avvisi di addebito affidati ad un Agente di Riscossione nel periodo tra il primo gennaio 2000 e il 30 settembre 2017

E' possibile rateizzare i debiti iscritti a ruolo procedendo anche per singole cartelle esattoriali, senza l'obbligo, come avviene per i debiti in fase amministrativa, di includere nella istanza tutti gli importi dovuti.

L'iter necessario all'ottenimento di una dilazione sulle cartelle di pagamento è differente in relazione all'importo oggetto della richiesta:

- nel caso in cui il debito sia di importo non superiore a **60.000 euro**, è **sufficiente** presentare apposita istanza dichiarando la sussistenza di una temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica. In questo modo è possibile accedere automaticamente al piano ordinario che consente di pagare il debito fino a un massimo di 72 rate mensili (6 anni);
- **se il debito supera i 60.000 euro** è possibile richiedere la rateizzazione presentando istanza e allegando la certificazione relativa all'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare per attestare la temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica. In questo caso è possibile ottenere una rateizzazione fino a 120 rate (10 anni).