

Agevolazioni “over 50” e donne: istruzioni INPS

di Nicola Porelli

L’Inps, dapprima con la circolare n. 111 del 24 luglio 2013 e successivamente con i messaggi n. 12212 del 29 luglio 2013 (a seguito dei chiarimenti contenuti nel decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013 e della circolare dello stesso Ministero n. 34 del 25 luglio 2013) e n. 12850 del 7 agosto 2013, fornisce i chiarimenti e le istruzioni operative in relazione alle **agevolazioni contributive previste per le assunzioni di “over 50” (uomini e donne) e per le donne in specifiche situazioni di mancanza di impiego**, come previsto dall’art. 4, commi 8-11 della Legge n. 92/2012 (c.d. riforma del mercato del lavoro/Fornero).

Si sottoriporto una scheda di sintesi.

Premessa	Fonti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ L. n. 92/2012, art. 4 commi 8 - 11, c.d. riforma del mercato del lavoro. ▪ Circolare Inps n. 111 del 24 luglio 2013. ▪ Messaggio Inps n. 12212 del 29 luglio 2013 (a seguito della Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 34 del 25 luglio 2013). ▪ Messaggio Inps n. 12850 del 7 agosto 2013.
	<p>Con decorrenza 1° gennaio 2013 viene prevista una</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riduzione contributiva del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, ▪ per l’assunzione di lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi, ▪ e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree.
	<p>L’Inps, con la circolare 111/2013 e i successivi messaggi, fornisce le indicazioni operative per il godimento dell’incentivo.</p>
1. Lavoratori per i quali spetta l’incentivo	<u>Lavoratori per i quali spetta l’incentivo</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ uomini o donne con almeno cinquant’anni di età e “disoccupati da oltre dodici mesi”; ▪ donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”; ▪ donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un’accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”; ▪ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.

	<p><u>Incentivo per assunzione over 50:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riguarda uomini e donne; ▪ con almeno cinquant'anni di età; ▪ disoccupati da oltre dodici mesi; ▪ si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego; ▪ l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione.
<p>2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo</p>	<p>2.1 Assunzione diretta</p>
	<p>2.1.1 <u>Fattispecie generali</u></p>
	<p>L'incentivo spetta per:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) le assunzioni a tempo indeterminato; b) le assunzioni a tempo determinato; c) le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.
	<p>L'incentivo spetta anche in caso di part-time ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione.</p> <p>In considerazione della loro specialità, l'incentivo non spetta: per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.</p>
	<p>L'incentivo consiste nella <u>riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro</u>, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per <u>diciotto mesi</u>; ▪ assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a <u>dodici mesi</u>.
	<p>Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi.</p> <p>L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto – effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato –, fino al limite complessivo di dodici mesi.</p> <p>Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.</p> <p>2.1.2 <u>Discontinuità tra prima e seconda assunzione</u></p> <p>L'incentivo può spettare anche nell'ipotesi in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata – con soluzione di continuità – una nuova assunzione – a tempo determinato o indeterminato – dell' ex dipendente; in tal caso è necessario – ai fini del riconoscimento</p>

dell'incentivo – che il lavoratore abbia **mantenuto** – secondo la disciplina dello **stato di disoccupazione** contenuta nel d.l.vo 181/2000 – l'anzianità di disoccupazione **superiore a dodici mesi**.

2.1.3 Limiti di cumulo

In applicazione dei limiti di cumulo (dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012), **spetta solo l'incentivo residuo per l'assunzione effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli di chi - a titolo di lavoro subordinato o somministrato – abbia già goduto dell'incentivo; la stessa limitazione si applica nei casi in cui intercorra un **rapporto di collegamento o controllo** tra il datore di lavoro che assume e il precedente datore di lavoro ovvero il precedente utilizzatore.

2.1.4 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013

Spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 12 mesi - per le proroghe di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013; l'incentivo spetta a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

L'incentivo non spetta se, al momento della proroga, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato (ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012).

Spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 18 mesi - per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013; l'incentivo spetta a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

L'incentivo non spetta se, al momento della trasformazione, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato (ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012).

In tali speciali ipotesi l'incentivo spetta anche se il lavoratore non abbia compiuto cinquant'anni alla data dell'originaria assunzione; è necessario che abbia **almeno cinquant'anni alla data della proroga o della trasformazione**.

2.1.5 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati dopo il 2012

In particolari situazioni l'incentivo può altresì spettare per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti originariamente non agevolati, instaurati dopo il 2012; infatti può avvenire che il datore di lavoro

assuma a tempo determinato un lavoratore, che abbia meno di cinquant'anni alla data dell'assunzione e abbia poi almeno cinquant'anni alla data della successiva proroga o trasformazione a tempo indeterminato.

In tal caso, per le proroghe spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 12 mesi - **a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi**, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

L'incentivo non spetta se, al momento della proroga, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato (ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012).

Per le trasformazioni a tempo indeterminato spetta l'incentivo - fino al limite massimo di 18 mesi - a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

L'incentivo non spetta se, al momento della trasformazione, il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato (ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001, e dell'articolo 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012).

2.2 Assunzione a scopo di somministrazione

Per espressa previsione del legislatore **l'incentivo spetta anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione.**

L'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato, l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per i periodi di somministrazione a tempo determinato; spetta anche mentre il lavoratore è in attesa di assegnazione.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'agenzia potrà fruire del beneficio per un periodo continuativo di 18 mesi, eventualmente diminuito per evitare che il singolo utilizzatore ne fruisca per un periodo complessivo superiore a diciotto mesi, in conseguenza di precedenti godimenti dell'incentivo. Il periodo agevolato non è diminuito se, tra il precedente e l'attuale godimento da parte dell'utilizzatore, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e sia poi tornato ad esserlo, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore.

La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

In caso di proroga del rapporto intercorrente tra l'agenzia e il lavoratore:

- qualora venga prorogata la somministrazione in favore dello stesso utilizzatore, ai fini della prosecuzione dell'incentivo rileva lo stato di disoccupazione posseduto al momento dell'originaria assunzione da parte dell'agenzia;
- qualora il lavoratore venga somministrato ad un diverso utilizzatore, l'incentivo spetta se, al momento della proroga, il lavoratore avrebbe posseduto ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato – da effettuarsi, ai fini della spettanza dell'incentivo, entro la scadenza dell'incentivo relativo al rapporto in corso - l'agenzia potrà fruire del beneficio per un nuovo periodo continuativo di 18 mesi, eventualmente diminuito per evitare che il singolo utilizzatore ne fruisca per un periodo complessivo superiore a diciotto mesi, in conseguenza di precedenti godimenti dell'incentivo.

2.3 Assunzione diretta successiva a utilizzazione con somministrazione

Particolare rilievo riveste la disciplina dell'incentivo per le ipotesi in cui un soggetto utilizzi un lavoratore mediante una somministrazione agevolata – secondo quanto esposto nel paragrafo precedente – e successivamente lo assuma alle proprie dirette dipendenze. **L'incentivo spetta per il periodo residuo non goduto, se – al momento dell'assunzione – il lavoratore possieda ancora lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi.**

Spetta l'incentivo residuo, a prescindere dall'anzianità di disoccupazione posseduta dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta, nelle ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato – e poi venga assunto alle dirette dipendenze dell'ex utilizzatore, a condizione che:

- l'assunzione diretta sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto all'utilizzazione indiretta;
- l'assunzione diretta sia effettuata entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'ex utilizzatore.

2.4 Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta

Nei casi in cui un soggetto svolga con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato - agevolato o non agevolato - e poi lo utilizzi mediante

	<p>contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta – ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge -, a condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno dodici mesi nel momento dell'assunzione.</p>
<p>3. Condizioni di spettanza dell'incentivo</p>	<p>Gli incentivi sono subordinati alla <u>regolarità</u> prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'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; ▪ all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012 (attuazione di obbligo preesistente, diritto di precedenza); ▪ alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008. <p>In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione.</p> <p>3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.</p> <p>3.2.1. Assunzioni in attuazione di <u>preesistente obbligo</u></p> <p>L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 <u>esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente</u>, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Si veda circolare Inps 137/2012.</p> <p>Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato - originariamente agevolato -, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.</p> <p>Qualora - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi - venga effettuata – con soluzione di continuità – una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e – successivamente – intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione – un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.</p> <p>La maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione – a tempo determinato, ex art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, o a tempo indeterminato, ex art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – impedisce l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla</p>

trasformazione di rapporti originariamente non agevolati, perché instaurati prima del 1° gennaio 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

3.2.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.

L'articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012 **esclude gli incentivi quando l'assunzione viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore ovvero quando l'utilizzazione mediante somministrazione non sia preceduta dalla offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.**

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

3.2.3. Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione

Analogamente, in relazione ad **ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato**, va valutata la condizione prevista dall'articolo 4, comma 12, lett. c), l. 92/2012, per cui **gli incentivi sono esclusi se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto** – nella stessa unità produttiva - **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

3.2.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'incentivo è altresì **escluso** “con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore (articolo 4, comma 12, lett. d), l. 92/2012).

3.2.5. I limiti di cumulo dell'incentivo.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012.

Ai fini della determinazione della **durata massima dell'incentivo** spettante per un medesimo lavoratore, **devono essere considerati equivalenti gli incentivi goduti dallo stesso soggetto in qualità di datore di lavoro e di utilizzatore indiretto, mediante contratto di somministrazione.**

Il limite massimo di durata di un incentivo per lo stesso lavoratore è computato **considerando unitariamente** i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di

soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati.

3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

L'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

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

L'incremento deve essere attualmente valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere **considerati anche i lavoratori che sono somministrati** nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale; in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Nelle ipotesi in cui sia effettuata la proroga o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto non agevolato - instaurato prima del 2013 ovvero instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni -, il lavoratore interessato dalla proroga o trasformazione è invece compreso nel computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o trasformazione.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), ai fini dell'incremento occupazionale la qualità formale di datore di lavoro dell'agenzia di somministrazione deve essere ritenuta prevalente rispetto al suo

ruolo economico di intermediario. Pertanto l'incremento occupazionale deve essere valutato rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale **il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.)**, secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione **“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”**.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato - intercorrente tra il lavoratore e l'agenzia -, e poi, senza soluzione di continuità, viene assunto (a tempo determinato o indeterminato) direttamente dall'utilizzatore, l'incremento occupazionale deve essere nuovamente valutato, ma al netto del lavoratore somministrato; tale parziale deroga ai criteri di computo dell'incremento occupazionale è possibile se l'assunzione avviene entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'utilizzatore.

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni “astrattamente” agevolate, l'incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna.

Il requisito dell'incremento occupazionale e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell'incentivo.

3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono altresì 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 della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica per l'applicazione del beneficio.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all'utilizzatore e non

	all'agenzia.
4. Coordinamento con altri incentivi	<p><u>Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articolo 8, comma 9, l. 407/1990</u></p> <p>Nell'eventualità in cui sussistano anche i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 8, comma 9, della legge 407/1990, che prevede agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi, si applicherà quest'ultimo. Ricorrendo particolari condizioni è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'incentivo della legge 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato.</p> <p>Infatti spetta l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, nell'ipotesi in cui si trasformi a tempo indeterminato un rapporto a termine agevolato ai sensi dell'articolo 4, comma 8, a condizione – tra l'altro – che, al momento della trasformazione, il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto di lavoro fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato; non spetta se il lavoratore ha maturato nel frattempo il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. L'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.</p> <p><u>Nota Bene:</u></p> <p>La durata della condizione di mancanza di lavoro è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori.</p> <p>Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il lavoratore cinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi (quindi da almeno 13 mesi; per le modalità di computo dell'anzianità di disoccupazione si rinvia all'art. 2, co. 6, d.l.vo 181/2000); ▪ la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; ▪ la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. <p>Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 8, co. 9, l. 407/1990 il lavoratore deve essere disoccupato da almeno 24 mesi.</p> <p><u>Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, l. 223/1991</u></p> <p>Nell'eventualità in cui sussistano anche i requisiti di applicazione degli incentivi previsti dagli articoli 8, commi 2 e 4, o 25, comma 9, della legge 223/1991, per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, si applicheranno questi ultimi.</p>

<p>5. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.</p>	<p>Per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012" presso il sito internet www.inps.it; la comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.</p> <p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle Sedi con successive disposizioni interne.</p> <p>5.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens</p> <p>Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro ammessi all'incentivo saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione "2H" che, a decorrere da 01.01.2013("datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012", il codice autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi).</p> <p>I datori di lavoro ammessi all'incentivo, denunceranno il lavoratore valorizzando nell'elemento individuale <TipoContribuzione> il codice "55" che assume il nuovo significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".</p> <p>Per i periodi di spettanza dell'agevolazione, compresi tra gennaio e luglio 2013, il datore di lavoro potrà recuperare la differenza tra la contribuzione versata in misura intera e la contribuzione agevolata, valorizzando all'interno dell'elemento <Denuncia individuale>, <Dati retributivi>, <AltreACredito>, <CausaleACredito> il nuovo codice "L431" avente il significato di "Rec. Contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012." e nell'elemento <ImportoACredito> il relativo importo.</p> <p>Il recupero potrà essere effettuato mediante esposizione nella denuncia Uniemens entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga di agosto 2013.</p> <p>I dati relativi al recupero - esposti nell'UniEmens - saranno riportati, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalla procedura, con il corrispondente nuovo codice a credito "L431".</p> <p>Per i lavoratori non più in forza alla data del riconoscimento dell'agevolazione i datori di lavoro, per il relativo recupero contributivo riferito ai mesi precedenti, provvederanno ad inviare – per ogni lavoratore interessato - un flusso regolarizzativo riferito all'ultimo mese di attività del lavoratore, utilizzando il codice "L431".</p> <p>Nel caso in cui il datore di lavoro abbia esposto il codice "L431" per conguagli non spettanti, le somme indebitamente conguagliate dovranno essere restituite valorizzando nell'elemento <CausaleADebito> di <AltreADebito> di</p>
---	---

<DenunciaIndividuale> il nuovo codice causale “M431” avente il significato di “Restituzione contr. art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012” e indicando nell’elemento <ImportoADebito> l’importo da restituire.

5.2 Datori di lavoro agricoli

Considerata la periodicità trimestrale della trasmissione telematica delle dichiarazioni di manodopera agricola, i datori di lavoro agricoli ammessi all’incentivo inizieranno a denunciare il lavoratore agevolato con il modello DMAG/Unico relativo al terzo trimestre (luglio – settembre 2013).

Con apposito messaggio saranno fornite le istruzioni per la compilazione della dichiarazione trimestrale e saranno dettate le modalità per il recupero della contribuzione relativa ai trimestri (primo e secondo 2013) già decorsi alla data di pubblicazione della presente circolare.

5.3 Datori di lavoro che impiegano lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (ex Enpals)

La denuncia del lavoratore interessato all’incentivo ex art. 4, commi 8-11, l. 92/2012 sarà effettuata sulla base delle seguenti modalità:

- per i datori di lavoro ammessi all’incentivo, che si avvalgono del flusso integrato in UNIEMENS, esponendo il codice “LA” nell’elemento individuale <CodiceAgevolazione>;
- per i datori di lavoro ammessi all’incentivo che si avvalgono della procedura on-line fruibile dal sito dell’Istituto, valorizzando il campo “codice agevolazione”, afferenti ai dati individuali del lavoratore, con il codice “LA”.

Per i periodi di spettanza dell’agevolazione, compresi tra gennaio e luglio 2013, l’Istituto opererà l’aggiornamento delle denunce già presentate, sulla base delle informazioni contenute nel predetto modulo di istanza on-line “92-2012”. Il recupero della maggiore contribuzione versata potrà essere effettuato, entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di pubblicazione della presente circolare, attraverso la riduzione dell’ammontare di uno più versamenti mensili afferenti alla Gestione lavoratori dello spettacolo ovvero alla Gestione sportivi professionisti in misura pari all’ammontare totale dell’importo da recuperare.

Si fa, infine, presente che la riduzione contributiva di cui alla presente circolare non opera sul contributo di solidarietà previsto dall’art. 1, commi 8 e 14, del d.l.vo 182/1997 e dall’art. 1, commi 3 e 4, del d.l.vo 166/1997.

**Messaggio Inps
n. 12212
del 29.07.2013**

Oggetto: Circolare n. 111 del 24 luglio 2013. Integrazione riguardante gli incentivi per l’assunzione di donne appartenenti a particolari categorie. Pubblicazione del modulo di comunicazione on-line per la fruizione del beneficio.

La nozione di **lavoratore “privo di un impiego regolarmente retribuito”** è stata definita dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 20 marzo 2013 ed è stata ora chiarita – con particolare riferimento all’incentivo previsto dalla legge 92/2012 – dal Ministero stesso, mediante la circolare n. 34 del 25 luglio 2013

In sintesi **deve essere qualificata priva di impiego regolarmente retribuito la donna che, nel periodo considerato** (sei o ventiquattro mesi):

- non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi;
- né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale.

Si evidenzia che **la situazione di “priva di impiego regolarmente retribuito” prescinde dall’eventuale stato di disoccupazione** disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181; pertanto **non è necessaria la previa registrazione della donna presso il centro per l’impiego.**

Le parti della circolare 111/2013, in cui è evidenziata la necessità del requisito dell’anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi per la categoria degli ultracinquantenni, devono rispettivamente ritenersi integrate con il requisito dell’assenza di “impiego regolarmente retribuito” da almeno sei o ventiquattro mesi.

La donna “priva di impiego regolarmente retribuito” può essere oggetto di un rapporto agevolato, ai sensi dell’articolo 4, l. 92/2012, **se risiede in una delle aree ammissibili ai finanziamenti, nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea.**

La circolare del Ministero del lavoro chiarisce che deve trattarsi di un’area indicata nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese; per il periodo 2007-2013 la carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007 (consultabile sul sito internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica, all’indirizzo http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp)

Ai fini dell’applicazione dell’agevolazione contributiva **non è richiesta una durata minima del requisito della residenza in capo alla lavoratrice**, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente; **il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate.**

In conseguenza dei chiarimenti pubblicati con la circolare 34/2013 del Ministero del lavoro – a parziale scioglimento della riserva formulata nel paragrafo 1 della circolare Inps 111/2013 – i datori di lavoro interessati potranno pertanto applicare anche la riduzione contributiva prevista per le donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi” ovvero ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.

	<p><u>Rimane ancora preclusa</u> - in attesa della pubblicazione del necessario decreto ministeriale – l’applicazione della riduzione contributiva per le donne di qualsiasi età, “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”, impiegate in un settore economico o per una professione caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale che supera – in sfavore della donna – di almeno il 25% la disparità media occupazionale di genere.</p> <p><u>Il modulo di comunicazione on-line per la fruizione dell’incentivo.</u></p> <p>A decorrere dal 30 luglio 2013, all’interno del Cassetto previdenziale aziende ed aziende agricole del sito www.inps.it, sarà disponibile il modulo “92-2012” per la comunicazione online finalizzata alla fruizione dell’incentivo.</p> <p>Lo stesso modulo “92-2012” deve essere utilizzato anche per le assunzioni, proroghe e trasformazione a scopo di somministrazione.</p> <p>Il datore di lavoro può eliminare una comunicazione già inviata solo nella stessa giornata in cui ha proceduto all’invio, prima dell’elaborazione da parte dei sistemi centrali.</p>
<p>Messaggio Inps n. 12850 del 07.08.2013</p>	<p>Oggetto: Circolare 111/2013 e messaggio 12212/2013. Restituzione misure compensative - modalità operative. Chiarimenti.</p> <p>Il codice “55” - con cui i datori di lavoro che operano con il flusso UniEmens, una volta ammessi all’incentivo, devono denunciare il lavoratore assunto - è unico e si riferisce a tutte le diverse tipologie di lavoratori agevolati, di cui ai commi da 8 a 11 della citata legge 92/2012.</p> <p>Si ricorda che detto codice deve essere valorizzato nell’elemento individuale <TipoContribuzione>.</p> <p>Riguardo ai periodi di spettanza dell’agevolazione compresi tra “gennaio e luglio 2013”, i datori di lavoro - unitamente al recupero della differenza tra la contribuzione intera e quella agevolata (codice L431), provvederanno alla restituzione della percentuale riferita alle misure compensative non più spettante in relazione alla minore contribuzione versata.</p> <p>A tal fine, saranno utilizzati i consueti codici di restituzione “M120” – “M121” – “M123” e “M124”. L’importo da restituire dovrà essere valorizzato, secondo le modalità note, nell’elemento <CausaleMCADeb> presente all’interno di <Denuncia individuale>, <GestioneTFR>, <MeseTFR>, <MisureCompensative>, <MisCompADebito>.</p> <p>Anche le suddette operazioni di restituzione dovranno essere effettuate entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga di agosto 2013.</p>