

Roma, 24/07/2013

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 111

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.4

OGGETTO: **Articolo 4, commi 8-11, legge 28 giugno 2012, n. 92. Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con almeno cinquant'anni, 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. Indicazioni operative.**

SOMMARIO: *A decorrere dal primo gennaio 2013 l'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012 prevede una 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. Si forniscono le precisazioni normative e le indicazioni operative per il godimento dell'incentivo.*

INDICE

1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo
2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo.
 - 2.1 Assunzione diretta

- 2.1.1 Fattispecie generali
- 2.1.2 Discontinuità tra prima e seconda assunzione
- 2.1.3 Limiti di cumulo
- 2.1.4 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013
- 2.2 Assunzione a scopo di somministrazione
- 2.3 Assunzione diretta successiva a utilizzazione con somministrazione
- 2.4 Utilizzazione con somministrazione successiva ad assunzione diretta
- 3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.
 - 3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).
 - 3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.
 - 3.2.1 Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo.
 - 3.2.2 Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.
 - 3.2.3 Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione.
 - 3.2.4 Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.
 - 3.2.5 I limiti di cumulo dell'incentivo.
 - 3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.
 - 3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione.
 - 3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà
- 4. Coordinamento con altri incentivi.
- 5. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.
 - 5.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens
 - 5.2 Datori di lavoro agricoli
 - 5.3 Datori di lavoro che impiegano lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (ex Enpals)
- 6. Istruzioni contabili

Allegati:

- 1. 1. L. 92/2012, art. 4, commi 8-11.
- 2. 2. Reg. (CE) n. 800/2008, art. 40.
- 3. 3. L'incremento occupazionale
- 4. 4. Principali condizioni di applicazione dell'incentivo alle varie fattispecie

1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

Ai sensi dell'articolo 4, commi 8 - 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (allegato 1), a decorrere dal primo gennaio 2013 è in vigore un nuovo incentivo per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

- 1. uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupati da oltre dodici mesi";
- 2. donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- 3. 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";
- 4. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

Ai sensi dell'articolo 20, comma 5 ter, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,^[i] la locuzione legislativa "privo di impiego regolarmente retribuito" deve essere interpretata in conformità ai criteri di individuazione definiti con il decreto del Ministero del lavoro del 20 marzo 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013.

Nell'attesa che venga emanata dal Ministero del lavoro la circolare esplicativa del suddetto

decreto , si illustra l'applicazione dell'incentivo in relazione agli uomini e alle donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupati da oltre dodici mesi.

In relazione a questa categoria di lavoratori 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, salve le precisazioni contenute nei paragrafi 2.1.4 e 2.1.5; il possesso dello stato di disoccupazione è disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche e integrazioni.

2. Rapporti incentivati. Misura e durata dell'incentivo.

2.1 Assunzione diretta

2.1.1 Fattispecie generali (cfr. allegato n. 4, prospetti "a" e "b")

L'incentivo spetta per:

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

L'incentivo spetta anche in caso di part-time ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di somministrazione (su cui vedi le precisazioni esposte di seguito, nei paragrafi 2.2 e 2.3).

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001.

In considerazione della loro specialità, l'incentivo non spetta – tra l'altro - per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro.

In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per diciotto mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a dodici mesi.

Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi.

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.

Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

Si formulano i seguenti esempi.

- *Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato alla fine del rapporto.*

Spetta l'incentivo per i primi 12 mesi del rapporto a tempo determinato; non spetta il beneficio per la trasformazione.

- *Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato allo scadere del decimo mese.*

Spettano il beneficio per i primi dieci mesi del rapporto a tempo determinato e il prolungamento del beneficio fino la diciottesimo mese del complessivo rapporto.

2.1.2 Discontinuità tra prima e seconda assunzione (cfr. allegato n. 4, prospetto "d")

In applicazione del criterio generale di flessibilità – introdotto in materia di incentivi dal principio del cumulo, di cui all'articolo 4, co. 13, l. 92/2012, ed illustrato con la circolare 137/2012, par. 1.4. - 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 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. In tali ipotesi l'incentivo spetta – se sussistono le altre condizioni di legge (illustrate di seguito, nel paragrafo 3) – per la durata residua rispetto a quanto già goduto precedentemente.

Si formulano alcuni esempi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi.*

Spetta l'incentivo per complessivi 12 mesi (tre mesi del primo rapporto e nove mesi residui per il secondo rapporto), se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – al momento della seconda assunzione il lavoratore ha ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo assume a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del rapporto a termine; spetta l'incentivo per i residui 15 mesi, a decorrere dall'assunzione a tempo indeterminato, se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – al momento dell'assunzione a tempo indeterminato il lavoratore possedeva ancora lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 10 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi.*

Spetta l'incentivo per i 10 mesi del primo rapporto a termine; non spetta l'incentivo per il secondo rapporto a termine, se – in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione – alla cessazione del primo rapporto a termine il lavoratore ha iniziato a maturare da zero un nuovo stato di disoccupazione, e quindi - al momento della seconda assunzione a tempo determinato – non ha ancora maturato più di dodici mesi nel nuovo stato di disoccupazione.

Se - dopo la riassunzione agevolata a tempo determinato ed entro la scadenza dei dodici mesi di incentivo previsti complessivamente per i rapporti a termine – intervenga la trasformazione a tempo indeterminato, spetta anche il residuo incentivo connesso alla trasformazione (fino al limite massimo complessivo di 18 mesi); il residuo incentivo non spetta, qualora il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione – un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato. Al riguardo si rinvia alle esemplificazioni contenute nel paragrafo 3.2.1 e ai prospetti riassuntivi sub “d” dell'allegato n. 4.

2.1.3 Limiti di cumulo

In applicazione dei limiti di cumulo desumibili 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. Al riguardo si rinvia alle esemplificazioni contenute nel paragrafo 3.2.5.

L'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati, se - nel frattempo, in applicazione della disciplina di cui al d.l.vo 181/2001 - il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa assume a tempo pieno e determinato per 13 mesi Tizio, disoccupato da quattordici mesi; spetta l'incentivo per 12 mesi. Alla scadenza il rapporto non viene trasformato a tempo indeterminato; Tizio torna ad essere disoccupato e la sua anzianità di disoccupazione

decorre nuovamente da zero; dopo un anno e mezzo Tizio matura nuovamente l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi. Se Alfa lo riassume a tempo determinato per almeno 12 mesi spetteranno nuovamente gli incentivi per 12 mesi.

- Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, disoccupato da quattordici mesi; spetta l'incentivo per 3 mesi. Dopo la cessazione del rapporto Tizio è ancora disoccupato da oltre dodici mesi; se Tizio continua ad essere disoccupato e, dopo un anno e mezzo dalla cessazione del rapporto, Alfa lo riassume a tempo determinato per 12 mesi, spetterà l'incentivo per i residui 9 mesi.

2.1.4 Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013 (cfr. allegato n. 4, prospetto "k")

In particolari situazioni l'incentivo può spettare per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti non agevolati, in corso di svolgimento tra il 2012 e il 2013.

Si forniscono al riguardo le seguenti indicazioni.

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 (cfr. allegato n. 4, prospetto "k")

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 (allegato n. 4, prospetti "e" ed "f")

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.

Durante l'eventuale periodo in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione continuano a spettare - se non scaduti - gli incentivi; la riduzione contributiva spetta in relazione ai contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

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 – in conformità al principio del cumulo, di cui all'art. 4, co. 13, secondo periodo [\[ii\]](#) - 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.

Si formula il seguente esempio.

L'agenzia di somministrazione assume Tizio per 2 mesi e lo somministra ad Alfa per lo stesso periodo; l'agenzia ripete la stessa assunzione per altre cinque volte a favore di Alfa per lo stesso periodo;

- se successivamente l'agenzia assume a tempo determinato Tizio e lo somministra di nuovo ad Alfa, non spetta l'incentivo perché Alfa ha raggiunto il limite di 12 mesi previsto dall'art. 4, co. 8, l. 92/2012;
- se, invece, l'agenzia assume a tempo determinato Tizio e lo somministra a Beta - che non è collegato ad Alfa e non ha già utilizzato, direttamente o indirettamente, Tizio - spetta l'incentivo.

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 (cfr. allegato n. 4,

in particolare prospetti “g”, “h”, “i” e “j”)

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. Si vedano al riguardo il prospetto “h” e i punti “i” e “j” dell'allegato n. 4.

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.

Si veda al riguardo il prospetto “g” dell'allegato n. 4.

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 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.

3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - 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;
 - 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 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 2);

3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6.

Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

3.2.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. (l'applicazione alle varie fattispecie della condizione inerente il carattere non dovuto dell'assunzione è evidenziata nei vari prospetti dell'allegato n. 4)

L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il principio deve essere applicato in conformità alle indicazioni contenute nella circolare 137/2012 e secondo le seguenti precisazioni.

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.

Come anticipato al paragrafo 2.1, 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.

Si formulano i seguenti esempi.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume per 2 mesi;*
 - *alla scadenza del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del primo rapporto a termine, per 2 mesi del secondo rapporto a termine, e per i residui 13 mesi, decorrenti dalla trasformazione a tempo indeterminato.

- *Alfa:*
 - *assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;*
 - *dopo due mesi lo riassume per 3 mesi;*
 - *allo scadere del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.*

Spetta l'incentivo per i 6 mesi complessivi dei due rapporti a termine; non spetta l'incentivo per la trasformazione perché il lavoratore ha maturato il diritto di precedenza rispetto all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, del d.l.vo 368/2000).

Come già evidenziato ai paragrafi 2.1.4 e 2.1.5, 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 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.

Al riguardo vale quanto illustrato con la circolare 137/2012 e quanto evidenziato nei paragrafi precedenti; in questo paragrafo si riassumono alcuni dei principali criteri di applicazione del cumulo.

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, come già precisato con la circolare 137/2012, par. 1.4.1.

Come anticipato al paragrafo 2.1.3, si evidenzia che 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.

A titolo esemplificativo si ipotizzi che la società Alfa utilizzi per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assuma direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assuma a tempo indeterminato; a Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.

Come già detto al paragrafo 2.2, 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.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse al precedente rapporto agevolato, se, nel frattempo - in applicazione della disciplina cui al d.l.vo 181/2001 -, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

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(cfr. allegati nn.3 e 4)

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.

Ai sensi del paragrafo 4, 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.

In considerazione della circostanza che l'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento comunitario 800/2008 fa riferimento all'“*impresa*”, mentre la precedente disciplina comunitaria faceva riferimento al singolo “*stabilimento*” (cfr. art. 5, par. 3, lett. a), reg. 2204/2002), 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 (vedi gli esempi numero cinque e sei riportati nell'allegato n. 3); 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).

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle tipologie di lavoratori da considerare in relazione alle diverse assunzioni astrattamente incentivabili (cfr. schema “a”, pag. 1 dell' allegato n. 3).

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.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), 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”*.

In allegato alla presente circolare sono illustrati i criteri di calcolo – in U.L.A. – dell'incremento occupazionale e sono riportati alcuni esempi (vedi allegato n. 3, pag. 2 e segg.).

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 (cfr. schema “g”, sub allegato 4).

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni “astrattamente” agevolate, l'incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna. (vedi esempi tre e quattro, riportati nell'allegato 3).

Il requisito dell'incremento occupazionale - qui illustrato – e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione – illustrata al paragrafo 3.2.2 – devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell'incentivo.

Dubbi circa le modalità di individuazione dei casi in cui si realizza l'incremento occupazionale potranno essere segnalati alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

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.

Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articolo 8, comma 9, l. 407/1990

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.

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. Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e alla scadenza trasforma il rapporto a tempo indeterminato.

Spetta ad Alfa l'incentivo illustrato con la presente circolare per il rapporto a tempo determinato di tre mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato spetta ad Alfa l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, poiché, se non fosse intervenuta la trasformazione, Tizio sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi.

- Alfa assume a tempo determinato per 7 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e alla scadenza trasforma poi il rapporto a tempo indeterminato.

Spetta ad Alfa l'incentivo illustrato con la presente circolare per il rapporto a tempo determinato di sette mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato non spetta l'incentivo previsto dalla legge 407/1990, perché - ai sensi dell'articolo 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – Tizio ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato; per la trasformazione spetta l'incentivo previsto dall'art. 4, commi 8-11, l. 92/2012, poiché la speciale espressa previsione dell'incentivo per la trasformazione deroga – come già precisato al paragrafo 2.1 - alla condizione ostativa generale, di cui all'art. 4, co. 12, lett. a), l. 92/2012.

Nota Bene.

La durata della condizione di mancanza di lavoro è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori.

Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- 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.

Per applicare l'incentivo previsto dall'articolo 8, co. 9, l. 407/1990 il lavoratore deve essere disoccupato da almeno 24 mesi.

Articolo 4, commi 8, 9 e 10, l. 92/2012 e articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, l. 223/1991

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.

5. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.

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**", che verrà messo a breve a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale Aziende, presso il sito internet www.inps.it (dell'avvenuto rilascio del modulo telematico sarà dato avviso mediante pubblicazione di specifico messaggio); la comunicazione deve essere presentata prima

dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano alcuni controlli formali e attribuiscono un esito positivo o negativo alla comunicazione.

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.

5.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

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, assume il nuovo significato di *"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 centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza *"92-2012"*, indicato al paragrafo precedente.

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"*.

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.

Il recupero potrà essere effettuato mediante esposizione nella denuncia Uniemens entro tre mesi a decorrere dal periodo di paga di agosto 2013.

I dati relativi al recupero - esposti nell'UniEmens - saranno riportati, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalla procedura, con il corrispondente nuovo codice a credito **"L431"**.

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"**.

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 **<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.

6. Istruzioni contabili.

Le istruzioni contabili saranno pubblicate con messaggio a parte.

Il Direttore Generale
Nori

[\[i\]](#) Il comma 5 ter è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24.

[\[ii\]](#) L'articolo 4, comma 13, secondo periodo, recita: *"non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo"*. Cfr. circolare 137/2012. par. 1.4.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Art. 4

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

... (*omissis*) ...

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Reg. (CE) 6-8-2008 n. 800/2008

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato (regolamento generale di esenzione per categoria). (Pubblicato nella G.U.U.E. 9 agosto 2008, n. L 214.)

... (*omissis*) ...

Articolo 40**Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali**

1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.
2. L'intensità di aiuto non supera il 50% dei costi ammissibili.
3. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione.
Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore interessato è un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.
4. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.
5. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore svantaggiato è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.
Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o se applicabile, di 24 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.

Schema a - Base di computo dell'incremento occupazionale (par. 3.3.1 della circolare)

A	B	C
rapporto compreso nella base di computo dell'incremento occupazionale	tempo determinato, tempo indeterminato, tempo determinato a scopo di somministrazione (calcolata su utilizzatore)	tempo indeterminato a scopo di somministrazione (calcolata su agenzia)
lavoro subordinato a tempo indeterminato	SI	SI
lavoro subordinato a tempo determinato	SI	SI
lavoro stagionale	SI	SI
lavoratori assunti in sostituzione	NO	NO
lavoro a domicilio	SI	SI
apprendistato	SI	SI
lavoro intermittente e ripartito, ex d.l.vo 276/2003	SI	SI
lavoro accessorio ex d.l.vo 276/2003	NO	NO
lavoro somministrato in ambito rapporto di lavoro a tempo determinato	SI	NO
lavoro somministrato (a t.d. o ind.) in ambito rapporto di lavoro a tempo indeterminato	NO	SI
contratti inserimento	SI	SI

- La colonna "**B**" indica quali rapporti vanno considerati quando si intenderebbe applicare l'incentivo per:
 - un'assunzione o proroga a tempo determinato
 - un'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato
 - un'assunzione o proroga a tempo determinato effettuata da un'agenzia a scopo di somministrazione; devono essere considerati i rapporti di cui alla colonna "A", riguardanti l'utilizzatore.
- La colonna "**C**" indica quali rapporti vanno considerati quando si intenderebbe applicare l'incentivo per un'assunzione o una trasformazione a tempo indeterminato, effettuata da un'agenzia a scopo di somministrazione; devono essere considerati i rapporti di cui alla colonna "A", riguardanti l'agenzia, comprendendo anche i dipendenti assunti per il funzionamento dell'agenzia (non destinati ad essere somministrati).
NB: Se l'agenzia intende applicare incentivi per l'assunzione di dipendenti non destinati ad essere somministrati, l'incremento occupazionale deve essere valutato sia rispetto ai lavoratori assunti per il funzionamento dell'agenzia che rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Calcolo dell'incremento occupazionale in U.L.A.

Per stabilire se l'assunzione di un lavoratore, astrattamente portatore dell'incentivo, determina un incremento occupazionale in termini di ULA si deve procedere come segue:

- un lavoratore a tempo pieno e indeterminato, impiegato per tutto il periodo da considerare, vale 1 ULA;
- gli altri lavoratori valgono una frazione di ULA, in proporzione della durata del rapporto e della percentuale di eventuale part time;
- i lavoratori assunti in sostituzione non si considerano; si considera il lavoratore sostituito;
- si deve confrontare il valore in ULA, riferito ai 12 mesi precedenti l'assunzione, con il valore in ULA del giorno dell'assunzione, riferito ai dodici mesi successivi all'assunzione; va prestata particolare attenzione, tra l'altro:
 - alla modalità di computo dei lavoratori a tempo determinato il cui rapporto è in corso alla data dell'assunzione;
 - alla modalità di computo dei lavoratori assunti durante i dodici mesi che precedono l'assunzione del lavoratore portatore dell'incentivo
- il lavoratore stagionale equivale al lavoratore a tempo determinato;
- i lavoratori intermittenti, ripartiti e accessori ex d.l.vo 276/2003 non si considerano.

Calcolo della forza occupazionale media nel periodo di 12 mesi **anteriori** all'assunzione:

- A. un lavoratore a tempo pieno e indeterminato in servizio per tutti i dodici mesi del periodo da considerare vale 1 (esprimibile in vario modo secondo le necessità di computo; ad esempio, si possono effettuare rappresentazioni in dodicesimi o trecentosessantacinquesimi, per cui può valere 12/12 o 365/365)
- B. un lavoratore a tempo pieno e determinato, impiegato per tutti i dodici mesi del periodo da considerare vale 1 (12/12 o 365/365)
- C. un lavoratore a tempo pieno e determinato, impiegato per un periodo inferiore a dodici mesi nel periodo da considerare vale una frazione di ULA; (es. per sei mesi vale 0,5 ovvero 6/12, ...);
- D. il lavoratore in part time vale una frazione dei valori sopra calcolati; es. un part time al 50%, vale:
 - 0,5 (ovvero 6/12) nel caso A) e B);
 - vale 0,25 (la metà di 0,5) (ovvero 3/12, cioè la metà di 6/12) nell'esempio sub C).

Calcolo della forza occupazionale media nel periodo di 12 mesi **successivi** all'assunzione

Come ha chiarito la giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), 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"; ciò significa che:

- A. un lavoratore a tempo pieno e indeterminato in servizio il giorno considerato vale 1 (ovvero 12/12 o 365/365);
- B. un lavoratore a tempo pieno e determinato il cui rapporto scade dopo dodici mesi dal giorno considerato vale 1 (ovvero 12/12 o 365/365);

- C. un lavoratore a tempo pieno e determinato il cui rapporto scade prima di dodici mesi dal giorno considerato vale una frazione di ULA, in relazione alla parte di rapporto che ancora deve essere svolta; se, ad esempio, scade dopo sei mesi dal giorno considerato, vale 0,5 (ovvero 6/12);
- D. il lavoratore in part time vale una frazione dei valori sopra calcolati; es. un part time al 50%, vale:
- 0,5 (ovvero 6/12) nel caso A) e B);
 - vale 0,25 (la metà di 0,5) (ovvero 3/12, cioè la metà di 6/12) nell'esempio sub C).

NB: deve trattarsi di forza stimata sulla base della situazione al momento dell'assunzione; in linea generale non rileva la situazione effettivamente verificatasi nell'anno successivo all'assunzione (il lavoratore di cui alla lettera A) vale 12/12, anche se dopo tre mesi sia stato licenziato).

Si riportano di seguito uno schema riassuntivo di quanto esposto finora e una serie di esempi, illustrati indicando i valori di ULA in dodicesimi.

Schema b - Valori in ULA dei principali tipi di rapporto di lavoro rispetto una data considerata (es.: primo giugno 2013: si ipotizza di dover valutare se realizza l'incremento occupazionale un'assunzione effettuata il 01.06.2013)

rapporto	valore in ULA rispetto all'anno precedente l'assunzione	ESEMPI di ULA relativi a anno precedente	valore in ULA rispetto all'anno successivo all'assunzione	ESEMPI di ULA relativi ad anno successivo
lavoro subordinato a tempo indeterminato	se assunto prima dell'anno di riferimento, vale 12/12	se assunto il 01.01.2011, vale 12/12	12/12	
	se assunto nel corso dell'anno di riferimento vale una frazione di 12/12, in proporzione alla durata del rapporto svolto nell'anno di riferimento	se assunto il 01.09.2012 vale 9/12		
lavoro subordinato a tempo determinato	se il rapporto si è svolto per tutto l'anno di riferimento, vale 12/12	se assunto dal 01.05.2012, con scadenza 31.12.2013, vale 12/12	se il rapporto si è svolto per tutto l'anno di riferimento, vale 12/12; altrimenti vale una frazione di ULA	se assunto dal 01.05.2012, con scadenza 31.12.2013, vale 7/12;
	altrimenti vale una frazione di ULA	se assunto dal 01.01.2013, con scadenza 31.12.2014, vale 5/12		se assunto dal 01.01.2013, con scadenza 31.12.2014, vale 12/12
apprendistato	come tempo determinato			
lavoro somministrato in ambito rapporto di lavoro a tempo determinato	come tempo determinato; fa parte della forza aziendale dell'utilizzatore			
lavoro somministrato (a tempo determinato o indeterminato) in ambito rapporto di lavoro a tempo indeterminato	come tempo indeterminato; fa parte di forza aziendale di agenzia			
contratti inserimento	come tempo determinato			

Esempi di calcolo dell'incremento occupazionale in U.L.A.

Esempio Uno (nella pagina successiva è riportato uno schema dell'esempio illustrato)

Il 17 aprile 2013 ALFA assume Tizio, a tempo pieno e determinato, per otto mesi.

1. si devono sommare i valori in ULA dei lavoratori in servizio nell'anno precedente l'assunzione; pertanto dovranno essere considerati i lavoratori in servizio dal 17 aprile 2012 al 16 aprile 2013; ipotizziamo che la forza aziendale di Alfa sia così costituita:

- a) un lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato il 10 aprile 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro (L1): vale 12/12 di ULA (=1)
- b) un lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato il 17 ottobre 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro (L2): vale 6/12 di ULA (= la metà di 1)
- c) un lavoratore assunto a tempo pieno e determinato, per 7 mesi, il 17 dicembre 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro (L3): vale 4/12 di ULA (=un terzo di 1);

la forza media occupata da Alfa nell'anno precedente l'assunzione (L1+L2+L3) è pari a 22/12 di ULA;

2. si devono sommare i valori in ULA dei lavoratori in servizio il giorno dell'assunzione, riferite all'anno successivo all'assunzione; per il momento non si considera Tizio; nell'esempio fatto:

- il lavoratore sub a) vale 12/12, perché si tratta di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato che – in base alle caratteristiche del rapporto – rimarrà alle dipendenze del datore di lavoro per tutto l'anno successivo;
- il lavoratore sub b) vale 12/12, per lo stesso motivo di cui sopra;
- il lavoratore sub c) vale 3/12, perché il suo rapporto è destinato a cessare dopo tre mesi;

la forza media occupata da Alfa nell'anno successivo all'assunzione (escludendo Tizio, cioè il neo assunto del 17 aprile 2013) è pari a 27/12 di ULA

3. si devono sommare i valori in ULA dei lavoratori in servizio il giorno dell'assunzione, riferite all'anno successivo all'assunzione e compreso il lavoratore assunto; nell'esempio fatto:

- Tizio, il lavoratore assunto il 17 aprile 2013 a tempo pieno e determinato per 8 mesi, vale 8/12 di ULA;

la forza media occupata da Alfa nell'anno successivo all'assunzione, comprensiva del neo assunto Tizio, è pari a 35/12 di ULA

4. si confrontano i valori ottenuti (forza media di anno precedente e successivo ad assunzione, comprensiva dell'assunzione rispetto cui si vuole valutare l'idoneità a determinare l'incremento occupazionale - punti 1) e 3)); se la forza media dell'anno successivo è maggiore (anche di un valore inferiore all'unità) alla forza media dell'anno precedente, l'assunzione di Tizio ha realizzato l'incremento; nell'esempio fatto:

- forza media di anno **p**recedente ($fmap=L1+L2+L3$) è pari a 22/12 di ULA
- forza media di anno **s**uccessivo ($fmas=L1+L2+L3+Tizio$) è pari a 35/12 di ULA
- $fmas$ (35) è maggiore di $fmap$ (22), quindi l'assunzione di Tizio ha realizzato l'incremento occupazionale

5. se lo stesso giorno vengono effettuate più assunzioni astrattamente incentivate, si ripetono più volte il punto 3 e 4; non è possibile considerare insieme le varie assunzioni astrattamente incentivate effettuate lo stesso giorno, perché l'incremento potrebbe essere realizzato solo in conseguenza di una o alcune di esse.

Esempio Uno - prospetto

Il 17 aprile 2013 ALFA assume Tizio, a tempo pieno e determinato, per otto mesi.

assunzione 17.04.2013		
	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente assunzione)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo assunzione)
L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato il 10 aprile 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
L2 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato il 17 ottobre 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	6/12	12/12
L3 - lavoratore assunto a tempo pieno e determinato, per 7 mesi, il 17 dicembre 2012 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	4/12	3/12
(L1+L2+L3)	22/12	27/12
Tizio – assunto il 17 aprile 2013 a tempo pieno per otto mesi	--	8/12
(L1+L2+L3+Tizio)		35/12
INCREMENTO	SÌ (35 è >22)	

Esempio Due (nella pagina successiva è riportato uno schema dell'esempio illustrato)

Il 17 aprile 2013 ALFA assume Tizio, a tempo pieno e determinato, per dodici mesi.

1. ipotizziamo che, nel periodo da considerare (17.04.2012-16.04.2013), ALFA abbia avuto:
 - un dipendente a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2010 (L1); vale 1 (12/12) ULA
 - un dipendente a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo per motivi economici il 16 marzo 2013 (L2); vale 11/12 di ULA perché, nel periodo considerato è stato impiegato per 11 mesi;
 - un dipendente assunto a termine per dodici mesi dal 17 maggio 2012 al 16 maggio 2013 (L3); vale 11/12, perché - anche se è stato assunto per dodici mesi - nel periodo da considerare è stato in servizio per 11 mesi;
 la forza occupazionale media dei dodici mesi precedenti l'assunzione di Tizio ($L1+L2+L3$), calcolata in ULA è pari a $12/12+11/12+11/12=34/12$;
2. il giorno dell'assunzione di Tizio, la forza occupazionale di ALFA (non considerando, per il momento, Tizio) - calcolata in ULA riferite all'anno successivo all'assunzione (17.04. 2013-17.04.2014) - è pertanto costituita da:
 - il dipendente assunto a tempo indeterminato nel 2012 (L1); vale 1 ULA (12/12);
 - un dipendente assunto a tempo determinato per 12 mesi dal 17 maggio 2012 al 16 maggio 2013 (L3); vale 1/12, perché nell'arco del periodo dei dodici mesi successivi all'assunzione di Tizio, questo rapporto dura un solo mese;
 la forza media occupata nell'anno successivo all'assunzione (escludendo Tizio) è pari a 13/12 di ULA;
3. il valore in ULA di Tizio (riferito all'anno successivo alla sua assunzione) è pari a 12/12;
 - la forza media occupata da Alfa nell'anno successivo all'assunzione, comprensiva del neo assunto Tizio ($L1+L3+Tizio$), è pertanto pari a 25/12 ($13/12+12/12$);
4. confrontando la forza media occupazionale dell'anno successivo a all'assunzione di Tizio ($fmas=L1+L3+Tizio=25/12$) con la forza media occupazionale dell'anno precedente l'assunzione di Tizio ($fmap=L1+L2+L3=34/12$), si rileva che $fmas$ (25/12) è inferiore a $fmap$ (34/12); pertanto l'assunzione di Tizio non ha realizzato un incremento occupazionale.

Esempio Due - prospetto

Il 17 aprile 2013 ALFA assume Tizio, a tempo pieno e determinato, per dodici mesi.

assunzione 17.04.2013		
	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente assunzione)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo assunzione)
L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
L2 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo per motivi economici il 16 marzo 2013	11/12	zero
L3 - lavoratore assunto a termine per dodici mesi dal 17 maggio 2012 al 16 maggio 2013	11/12	1/12
(L1+L2+L3)	34/12	13/12
Tizio – assunto il 17 aprile 2013 a tempo pieno per dodici mesi	--	12/12
(L1+L2+L3+Tizio)		25/12
INCREMENTO	NO (25 è < 34)	

Esempio Tre (nella pagina successiva è riportato uno schema dell'esempio illustrato)

Il primo gennaio 2013 ALFA assume Tizio, Caio e Sempronio a tempo pieno e determinato; si vuole sapere se ad Alfa spettano gli incentivi per le tre assunzioni; si ipotizza che:

- nei dodici mesi precedenti Alfa ha impiegato 3 lavoratori a tempo pieno e indeterminato
 - il primo gennaio 2013 Alfa:
 - ha licenziato due lavoratori per giustificato motivo oggettivo
 - ha assunto:
 - Tizio a tempo determinato per un mese
 - Caio e Sempronio a tempo determinato per dodici mesi
1. nei dodici mesi precedenti l'assunzione la forza media occupazionale in ULA è $36/12$ ($fmap = L1+L2+L3=36/12$);
 2. il primo gennaio 2013, Alfa ha un lavoratore in servizio a tempo pieno e indeterminato ($L1$), per cui la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione, esclusi i lavoratori per cui si deve valutare l'incremento (Tizio, Caio e Sempronio) è $12/12$;
 3. il primo gennaio 2013, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione, comprensiva di Tizio (uno dei tre lavoratori per cui devo valutare l'incremento occupazionale), è $12/12 + 1/12$, per cui $fmas = L1+Tizio=13/12$; infatti:
 - Alfa ha un lavoratore già in servizio ($L1$), che vale $12/12$
 - Tizio, assunto a termine per un mese, vale $1/12$
 4. con l'assunzione di Tizio, Alfa non realizza un incremento occupazionale; infatti $fmas$ ($13/12$) è inferiore di $fmap$ ($36/12$)
 5. Caio vale $12/12$ di ULA; considerando anche Caio, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione è pari a $L1+Tizio +Caio=13/12+12/12=25/12$; neanche l'assunzione di Caio realizza l'incremento occupazionale; infatti $fmas$ ($25/12$) è inferiore a $fmap$ ($36/12$)
 6. Sempronio vale $12/12$ di ULA; considerando anche Sempronio, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione è pari a $fmas=L1+Tizio+Caio+Sempronio=25/12+12/12=37/12$; l'assunzione di Sempronio realizza l'incremento occupazionale perché $fmas$ ($37/12$) è superiore a $fmap$ ($36/12$); l'incentivo, ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge, spetterà solo per l'assunzione di Sempronio.

Esempio Tre - prospetto

Il primo gennaio 2013 ALFA assume Tizio, Caio e Sempronio a tempo pieno e determinato

assunzione 01.01.2013		
	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente assunzione)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo assunzione)
L1 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
L2 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo il primo gennaio 2013	12/12	zero
L3 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo il primo gennaio 2013	12/12	zero
(L1+L2+L3)	36/12	12/12
Tizio - assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per un mese	--	1/12
L1+Tizio		13/12
INCREMENTO	NO (13 è < 36)	
Caio - assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	--	12/12
L1+Tizio+Caio		25/12
INCREMENTO	NO (25 è < 36)	
Sempronio - assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	--	12/12
L1+Tizio+Caio+Sempronio		37/12
INCREMENTO	SÌ (37 è > 36) (incentivo spetta solo per Sempronio)	

Esempio Quattro (nella pagina successiva è riportato uno schema dell'esempio illustrato)

Il primo gennaio 2013 ALFA assume Tizio, Caio e Sempronio a tempo pieno e determinato; si vuole sapere se ad Alfa spettano gli incentivi per le tre assunzioni; si ipotizza che:

- nei dodici mesi precedenti Alfa ha impiegato:
 - 3 lavoratori a tempo pieno e indeterminato
 - e un lavoratore a termine assunto il primo settembre 2012 per sette mesi
- il primo gennaio 2013 Alfa:
 - ha licenziato due lavoratori per giustificato motivo oggettivo
 - ha assunto:
 - Tizio a tempo determinato per due mesi
 - Caio e Sempronio a tempo determinato per dodici mesi

1. nei dodici mesi precedenti l'assunzione la forza media occupazionale di Alfa in ULA è $40/12$ (tre lavv a tempo indeterminato valgono $12+12+12=36$ più il lav a termine che nel 2012 ha lavorato per 4 mesi e quindi vale $4/12$; pertanto la somma totale è $36+4=40/12$); $fmap = L1+L2+L3+L4=40/12$
2. il primo gennaio 2013, Alfa:
 - ha un lavoratore già in servizio a tempo pieno e indeterminato (L1), che - riferito all'anno successivo - vale $12/12$;
 - ha un lavoratore a termine, che - riferito all'anno successivo (L4) - vale $3/12$, perché il rapporto scade dopo tre mesi;
 pertanto la forza media occupazionale di Alfa riferita all'anno successivo al primo gennaio 2013, escludendo i lavoratori per cui si deve valutare l'incremento occupazionale, è pari a $15/12$;
3. il primo gennaio 2013, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione, comprensiva di Tizio, è $L1+L4+Tizio=12/12+3/12+2/12=17/12$;
4. con l'assunzione di Tizio, Alfa non realizza un incremento occupazionale; infatti $fmas$ ($17/12$) è inferiore di $fmap$ ($40/12$);
5. Caio vale $12/12$ di ULA; considerando anche Caio, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione è pari a $17/12+12/12= 29/12$; neanche l'assunzione di Caio realizza l'incremento occupazionale; infatti $fmas$ ($29/12$) è inferiore a $fmap$ ($40/12$);
6. Sempronio vale $12/12$ di ULA; considerando anche Sempronio, la forza media occupazionale riferita all'anno successivo all'assunzione è pari a $29/12+12/12= 41/12$; l'assunzione di Sempronio realizza l'incremento occupazionale perché $fmas$ ($41/12$) è superiore a $fmap$ ($40/12$); l'incentivo, ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge, spetterà solo per l'assunzione di Sempronio.

Esempio Quattro – prospetto

Il primo gennaio 2013 ALFA assume Tizio, Caio e Sempronio a tempo pieno e determinato

assunzione 01.01.2013		
	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente assunzione)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo assunzione)
L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
L2 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo per motivi economici il primo gennaio 2013	12/12	zero
L3 - lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato assunto nel 2009 e licenziato per giustificato motivo oggettivo per motivi economici il primo gennaio 2013	12/12	zero
L4 - lavoratore assunto il primo settembre 2012 a tempo pieno e determinato per sette mesi	4/12	3/12
(L1+L2+L3+L4)	40/12	15/12
Tizio – assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per due mesi	--	2/12
L1+L4+Tizio		17/12
INCREMENTO	NO (17 è < 40)	
Caio - assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	--	12/12
L1+L4+Tizio+Caio		29/12
INCREMENTO	NO (29 è < 40)	
Sempronio - assunto il primo gennaio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	--	12/12
L1+L4+Tizio+Caio+Sempronio		41/12
INCREMENTO	SÌ (41 è > 40) (incentivo spetta solo per Sempronio)	

Esempio cinque – proroga

In caso di proroga, l'incremento dell'occupazione deve essere nuovamente valutato; in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga, salvo che si tratti di proroga di un rapporto instaurato prima del 2013 ovvero di un rapporto instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni (par. 3.3 della circolare).

Si formula il seguente esempio.

Il primo luglio 2013 Alfa assume Tizio a tempo pieno e determinato per due mesi; alla data dell'assunzione di Tizio la sua forza aziendale era costituita solo da un dipendente a tempo indeterminato assunto nel 2010 (L1); l'assunzione di Tizio realizza l'incremento occupazionale.

Alla scadenza del rapporto a tempo determinato, Alfa proroga il rapporto con Tizio per un mese; nel valutare l'idoneità della proroga a realizzare l'incremento occupazionale non si computa il precedente rapporto svolto con Tizio; applicando tale criterio la proroga realizza nuovamente l'incremento occupazionale.

Schematizzando:

Valutazione rispetto assunzione del primo luglio 2013

	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo)
L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
(L1)	12/12	12/12
Tizio – assunto il primo luglio 2013 a tempo pieno e determinato per due mesi	--	2/12
L1+Tizio		14/12
INCREMENTO	SÌ (14 è > 12)	

Valutazione rispetto proroga del primo settembre 2013

L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
Tizio - assunto il primo luglio 2013 a tempo pieno e determinato per due mesi, prima della proroga	(2/12 - non si considera)	zero
(L1)	12/12	12/12
Tizio – prorogato il 01.09.2013 per un mese		1/12
L1+proroga di Tizio		13/12
INCREMENTO	SÌ (13 è > 12)	

Esempio sei – trasformazione a tempo indeterminato

In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'incremento dell'occupazione deve essere nuovamente valutato; in tal caso il lavoratore interessato dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la trasformazione, salvo che si tratti di trasformazione di un rapporto instaurato prima del 2013 ovvero di un rapporto instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni (par. 3.3 della circolare).

Si formula il seguente esempio.

Il primo luglio 2013 Alfa assume Tizio a tempo pieno e determinato per dodici mesi; alla data dell'assunzione di Tizio la sua forza aziendale era costituita solo da un dipendente a tempo indeterminato assunto nel 2010 (L1); l'assunzione di Tizio realizza l'incremento occupazionale.

Alla scadenza del rapporto a tempo determinato, Alfa trasforma a tempo indeterminato il rapporto con Tizio; nel valutare l'idoneità della trasformazione a realizzare l'incremento occupazionale non si computa il precedente rapporto svolto con Tizio; applicando tale criterio la trasformazione realizza l'incremento occupazionale stabile.

Schematizzando:

Valutazione rispetto assunzione del primo luglio 2013

	fmap (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno precedente)	fmas (valore in ULA rispetto forza media occupazionale di anno successivo)
L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
L1	12/12	12/12
Tizio - assunto il primo luglio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	--	12/12
L1+Tizio		24/12
INCREMENTO	SI (24 è > 12)	

Valutazione rispetto trasformazione del primo luglio 2014

L1 – lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato nel 2010 e rimasto alle dipendenze del datore di lavoro	12/12	12/12
Tizio - assunto il primo luglio 2013 a tempo pieno e determinato per dodici mesi	(12/12 – non si considera)	zero
(L1)	12/12	12/12
Tizio – trasformato a tempo indeterminato il 01.07.2014	--	12/12
L1+trasformazione di Tizio		24/12
INCREMENTO	SI (24 è > 12)	

Principali condizioni di applicazione dell'incentivo alle varie fattispecie

Al fine di agevolare l'applicazione dei principali criteri illustrati nella circolare, si riportano di seguito alcuni prospetti, in cui si sintetizzano quando devono ricorrere alcune delle principali condizioni cui sono subordinati gli incentivi, in relazione alle varie fattispecie e alle principali ipotesi di successione – continua o discontinua - di rapporti.

Se il rapporto agevolato si svolge continuativamente in favore dello stesso soggetto (a titolo di lavoro subordinato o somministrato), per lo più il requisito dell'anzianità di disoccupazione e il requisito del carattere non dovuto del rapporto vanno valutati solo in relazione all'originaria decorrenza del primo rapporto; altrimenti, il requisito dell'anzianità di disoccupazione e il requisito del carattere non dovuto del rapporto vanno valutati in relazione ad ogni assunzione.

a. Assunzione a tempo indeterminato (cfr. circolare, parr. 2.1.1, 3.2.1, 3.3.1)

assunzione a tempo indeterminato	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta
	• incremento occupazionale	SI valuta (cfr. schema "a" di allegato 3)

b. Assunzione a tempo determinato, cui segue proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato (cfr. circ., par. 2.1.1)

assunzione a tempo determinato	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta
	• incremento occupazionale	SI valuta
proroga	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (<i>vale il requisito presente nel momento dell'assunzione</i>)
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo (<i>vale il requisito presente nel momento dell'assunzione</i>)
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo escludendo dal computo il lavoratore oggetto di proroga
trasformazione a tempo indeterminato	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (<i>vale il requisito presente nel momento dell'assunzione</i>)
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo (<i>vale il requisito presente nel momento dell'assunzione</i>)
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo, escludendo dal computo il lavoratore oggetto di trasformazione

c. **Assunzione di un lavoratore che, dopo un rapporto agevolato, ha maturato ex novo l'anzianità di disoccupazione: ritornare a tabelle precedenti ("a" e "b")**

d. **Assunzione di un lavoratore che, dopo un rapporto agevolato, non ha maturato ex novo anzianità di disoccupazione; spetta l'incentivo residuo, secondo la tabella seguente** (soluzione di continuità tra prima e seconda assunzione; cfr. circolare, parr. 2.1.2, 3.2.1, 3.3.1)

riassunzione t.i. (dopo rapporto a termine agevolato) presso lo stesso datore di lavoro o un datore di lavoro collegato ¹	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta di nuovo, rispetto lo stesso datore di lavoro
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo
riassunzione t.d. (dopo primo rapporto a termine agevolato) presso lo stesso datore di lavoro o un datore di lavoro collegato	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta di nuovo, rispetto lo stesso datore di lavoro
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo
proroga (dopo riassunzione t.d.)	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (vale il requisito presente nel momento della riassunzione)
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo
trasformazione (dopo riassunzione t.d.)	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo escludendo dal computo il lavoratore oggetto di proroga
	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (vale il requisito presente nel momento della riassunzione)
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta di nuovo , rispetto lo stesso datore di lavoro
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo, escludendo dal computo il lavoratore oggetto di trasformazione

¹ Riassunzione senza soluzione di continuità presso stesso datore di lavoro equivale a proroga, per cui vedi tabella "b"

e. Assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato) – paragrafi 2.2, 3.2.1, 3.3.1 di circolare

assunzione a tempo indeterminato	▪ spetta incentivo per 18 mesi continuativi • computati direttamente su agenzia • ridotti di eventuali precedenti godimenti di utilizzatore (<i>l'incentivo non può eccedere i 18 mesi complessivi; si devono considerare anche eventuali godimenti di soggetti collegati a utilizzatore</i>)	
	▪ requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta
	▪ condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta, riferendosi ad agenzia
	▪ incremento occupazionale	SI valuta, riferendosi alla forza in carico all' <u>agenzia</u> ; devono essere considerati sia i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione che gli altri dipendenti (a tempo det. e indet.)

f. Assunzione a tempo determinato a scopo di somministrazione, cui segue proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato (sempre a scopo di somministrazione) – paragrafi 2.2, 3.2.1, 3.3.1 di circolare

assunzione a t.d. a scopo di somministrazione (<i>anche plurime discontinue</i>)	▪ limite di 12 mesi si applica a ogni utilizzatore (<i>considerando godimenti diretti e indiretti</i>)	
	▪ requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta ogni volta
	▪ condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI applica ad utilizzatore l'art. 4, co. 12, lett. a), secondo periodo, l. 92/2012
	▪ incremento occupazionale	SI valuta, riferendosi a ogni utilizzatore
proroga	▪ <u>con stesso utilizzatore:</u> • requisito di anzianità di disoccupazione - NON si valuta di nuovo • condizione di carattere non dovuto di assunzione - NON si valuta di nuovo • incremento occupazionale – SI valuta di nuovo, riferendosi all'utilizzatore ed escludendo dal computo il lavoratore oggetto di proroga	
	▪ <u>con diverso utilizzatore:</u> • requisito di anzianità di disoccupazione – SI valuta di nuovo (<i>al momento della proroga il lavoratore avrebbe dovuto possedere ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato</i>) • condizione di carattere non dovuto di assunzione - SI applica a nuovo utilizzatore l'art. 4, co. 12, lett. a), secondo periodo, l. 92/2012 • incremento occupazionale – SI valuta di nuovo, riferendosi al diverso utilizzatore	
	▪ deve intervenire entro scadenza incentivo di rapporto in corso	
	▪ spetta incentivo per 18 mesi continuativi • <u>computati direttamente su agenzia</u> • ridotti di eventuali precedenti godimenti di utilizzatore (<i>l'incentivo non può eccedere i 18 mesi complessivi; si devono considerare anche eventuali godimenti di soggetti collegati a utilizzatore</i>)	
trasformazione a tempo indeterminato	▪ condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta riferendosi all'agenzia
	▪ requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (<i>vale il requisito presente nel momento della riassunzione</i>)
	▪ incremento occupazionale	
	SI valuta, riferendosi alla forza in carico all' <u>agenzia</u> ; devono essere considerati sia i lavoratori assunti a t. indet. a scopo di somministrazione che gli altri dipendenti (a t. d. o indet.)	

g. Assunzione diretta da parte di ex utilizzatore, successiva a somministrazione a tempo determinato, in ambito di rapporto lavoro a tempo determinato: assunzione continua rispetto somministrazione ed entro la scadenza dell'incentivo (N.B. la scadenza è riferita al complessivo godimento dell'utilizzatore per quel lavoratore) – cfr. circolare, paragrafo 2.3, seconda parte, paragrafi 3.2.1, 3.3.1)

assunzione a tempo indeterminato	• senza soluzione di continuità rispetto somministrazione	
	• entro scadenza incentivo, riferita a complessivo godimento di soggetto che assume	
	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (vale il requisito precedentemente valutato) ²
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta (1)
	• incremento occupazionale	SI valuta, escludendo dal computo il lavoratore assunto
assunzione a tempo determinato	• senza soluzione di continuità rispetto somministrazione	
	• entro scadenza incentivo, riferita a complessivo godimento di soggetto che assume	
	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo (vale il requisito precedentemente valutato)
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo (vale il requisito presente nel momento dell'utilizzazione indiretta)
	• incremento occupazionale	SI valuta, escludendo dal computo il lavoratore assunto
proroga	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo escludendo dal computo il lavoratore oggetto di proroga
trasformazione a tempo indeterminato	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo, escludendo dal computo il lavoratore oggetto di trasformazione

(1) la pregressa somministrazione non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in capo al lavoratore

² se non spettava l'incentivo per la somministrazione i requisiti per l'assunzione a t.i. vanno valutati ex novo

h. Assunzione diretta successiva a somministrazione a tempo determinato, in ambito di rapporto lavoro a tempo determinato: assunzione continua rispetto somministrazione, ma dopo la scadenza dell'incentivo (N.B. la scadenza è riferita al complessivo godimento dell'utilizzatore per quel lavoratore) ovvero assunzione discontinua rispetto somministrazione – paragrafi 2.3, 3.2.1, 3.3.1 di circolare

assunzione a tempo indeterminato	• con soluzione di continuità rispetto somministrazione/ ovvero senza soluzione di continuità ma dopo scadenza incentivo, riferito a soggetto che assume	
	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta (1)
	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta
	• incremento occupazionale	SI valuta
assunzione a tempo determinato	• con soluzione di continuità rispetto somministrazione/ ovvero senza soluzione di continuità ma dopo scadenza incentivo, riferito a soggetto che assume	
	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	SI valuta
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta (1)
	• incremento occupazionale	SI valuta
proroga	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• spetta incentivo per max 12 mesi meno già goduto	
	• anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta (1)
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo escludendo dal computo il lavoratore oggetto di proroga
trasformazione	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• spetta incentivo per 18 mesi meno già goduto	
	• anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta (1)
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo, escludendo dal computo il lavoratore oggetto di trasformazione

(1) la pregressa somministrazione non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in capo al lavoratore

NB: se interviene una somministrazione, poi un'assunzione a tempo determinato (continua o discontinua) e poi una riassunzione discontinua, alla riassunzione si applicano, a seconda del caso, la tabella "d" o il punto "c".

i. Assunzione diretta (con o senza soluzione di continuità) **successiva a somministrazione a tempo determinato, svolta in ambito di rapporto lavoro a tempo indeterminato** (par. 2.3 di circolare): si applica la tabella "h";

j. Assunzione diretta (con o senza soluzione di continuità) **successiva a somministrazione a tempo indeterminato** (par. 2.3 di circolare): si applica la tabella "h".

k. Regole speciali per proroga e trasformazione a tempo indeterminato di rapporti non agevolati perché instaurati prima del 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni - par. 2.1.4, 3.2.1, 3.3.1 di circolare

proroga	• requisito anzianità di disoccupazione	SI valuta <i>(al momento della proroga il lavoratore avrebbe dovuto possedere ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato)</i>
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta
	• incremento occupazionale	SI valuta anche rispetto a stesso lavoratore
trasformazione a tempo indeterminato <i>(successiva a proroga)</i>	• deve intervenire entro scadenza incentivo	
	• requisito di anzianità di disoccupazione	NON si valuta di nuovo
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	NON si valuta di nuovo
	• incremento occupazionale	SI valuta di nuovo, escludendo dal computo il lavoratore oggetto di trasformazione
trasformazione a tempo indeterminato <i>(non preceduta da proroga)</i>	• requisito anzianità di disoccupazione	SI valuta <i>(al momento della trasformazione a tempo indeterminato il lavoratore avrebbe dovuto possedere ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a dodici mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato)</i>
	• condizione di carattere non dovuto di assunzione	SI valuta
	• incremento occupazionale	SI valuta, anche rispetto a stesso lavoratore