

ASSUNZIONI: GLI INCENTIVI PER IL 2019

Aggiornamento: febbraio 2019



INDICE DEGLI INCENTIVI

ESONERO UNDER 30

ESONERO UNDER 35 (Decreto dignità)

GIOVANI ECCELLENZE

PERCETTORE REDDITO DI CITTADINANZA

BONUS NEET (Garanzia giovani)

OCCUPAZIONE SUD

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

APPRENDISTATO

DONNE

OVER 50

LAVORATORI IN CIGS

LAVORATORI PERCETTORI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER CIGS

LAVORATORI IN NASPI

GIOVANI GENITORI

APPRENDISTATO DISOCCUPATI OVER 29 ANNI

SOSTITUZIONE

SCHEDE ESEMPLIFICATIVE

PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

REGOLE GENERALI PER I *DE MINIMIS*

CALCOLO ULA

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>ESONERO UNDER 30 Legge 27 dicembre 2017, n. 205 articolo 1, commi 100-108 e 113-114</p>	<p>Giovani con età inferiore ai 30 anni (massimo: 29 anni e 364 giorni) assunti o trasformati a tempo indeterminato (anche conversione di un apprendistato).</p> <p>I lavoratori non devono mai aver avuto precedentemente rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro o con altri.</p> <p>Fa eccezione il caso in cui un lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito lo stesso esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati.</p> <p>In questi casi il beneficio è riconosciuto per il periodo residuo, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.</p>	<p>Sgravio del 50% dei contributi INPS a carico ditta, per un massimo di 36 mesi e fino a un massimo di 3.000 euro annui.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis. <i>(Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015). <i>(Vedi principi generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>Lo sgravio spetta anche nel caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato, per un periodo di 12 mesi a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza degli incentivi previsti per i datori di lavoro che proseguono il contratto al termine del periodo di apprendistato.</p> <p><u>MISURA DIVENTATA STRUTTURALE</u></p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>ESONERO UNDER 35 (Decreto dignità)</p>	<p>Assunzioni con contratto a tempo indeterminato e tutele crescenti, effettuate nel biennio 2019-2020, di soggetti aventi meno di 35 anni, che non siano stati mai occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.</p>	<p>Sgravio del 50% dei contributi INPS a carico ditta, per un massimo di 36 mesi e fino a un massimo di 3.000 euro annui.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis.</p> <p>I periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro non costituiscono una causa ostativa.</p> <p>Alcune differenze che pare ci siano con l'esonero Triennale: Non è stata prevista la possibilità della fruizione parziale per il periodo residuo del beneficio in favore di quei datori di lavoro che assumono nuovamente un lavoratore a tempo indeterminato che, in virtù del proprio "status" ha fatto godere un altro datore delle agevolazioni previste.</p> <p>L' incentivo, a differenza dell'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2018, non prevede né la condizione dell'assenza di licenziamenti economici nei sei mesi precedenti di lavoratori nella medesima unità produttiva, né l'ipotesi di decadenza nel caso di licenziamenti nei sei mesi successivi.</p>

La norma rinvia per la piena operatività dell'esonero ad un decreto "concertato" tra i Ministeri del Lavoro e dell'Economia da emanarsi entro l'11 ottobre 2018 (cosa che non è ancora avvenuta, pur essendo il termine stato abbondantemente superato) e sembra ricalcare l'esonero triennale.

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>GIOVANI ECCELLENZE Legge 30 dicembre 2018 n. 145, art. 1, cc 706-717</p>	<p>Per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, anche part-time, avvenute tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019 e che riguardano:</p> <p>a) cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del 30° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute</p> <p>b) cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019, prima del compimento del 34° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute.</p>	<p>L'esonero riguarda il 100% contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis. (Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</p> <p>L'agevolazione non è prevista per i rapporti di lavoro domestico e non è riconosciuta ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo od a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, per la quale si intende procedere all'assunzione.</p> <p>Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione.</p>

Attenzione. È demandata ad apposita circolare INPS l'indicazione delle concrete modalità di fruizione dell'esonero che pertanto, al momento, non risulta ancora operativo.

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>PERCETTORE REDDITO DI CITTADINANZA <i>D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, art. 8</i></p>	<p>Assunzione di beneficiari del Reddito di Cittadinanza.</p>	<p>Per le imprese che assumono stabilmente il beneficiario del reddito di cittadinanza e non lo licenziano per 24 mesi. Uno sgravio contributivo pari alla differenza tra 18 mensilità di reddito di cittadinanza e quello già goduto dal beneficiario. L'importo è aumentato di una mensilità se si assumono donne o soggetti svantaggiati e non è inferiore a 5 mesi.</p>	<p>Si attendono chiarimenti operativi.</p>
<p>BONUS NEET (Garanzia giovani) <i>Legge 27 dicembre 2017, n. 205 art. 1, c. 100 e ss.</i></p>	<p>Prorogato ed esteso a tutto il 2019 ed è volto a favorire l'assunzione di giovani non occupati e non impegnati in percorsi di istruzione o formazione che aderiscono al Programma Garanzia Giovani.</p>	<p>L'incentivo si applica alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis. <i>(Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>È ammesso il superamento del limite quando l'assunzione determina un incremento occupazionale netto in termini di Unità Lavorativa Annuale (ULA). <i>(Vedi modalità calcolo ULA alla fine dei singoli incentivi).</i></p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>OCCUPAZIONE SUD</p>	<p>Giovani disoccupati con età compresa tra <u>16 e 24 anni</u> (e 364 gg).</p> <p>Lavoratori disoccupati con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. I lavoratori non devono in ogni caso aver avuto rapporti di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro (tranne che nel caso di trasformazione).</p> <p>La sede di lavoro deve essere ubicata in una delle seguenti regioni: Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abruzzo, Molise, Sardegna.</p>	<p>L'incentivo è pari al 100% per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; - con contratto di apprendistato professionalizzante; - nel caso di rapporto part-time e di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine. <p>L'agevolazione viene erogata sotto forma di sgravio contributivo. Ha una durata di 12 mesi e si applica ai contributi INPS a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo annuo di 8.060 euro; restano esclusi i premi dovuti all'INAIL.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis. (Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</p> <p>Istanza preliminare di ammissione per via telematica all'INPS (assunzione già effettuata o da effettuare) che verifica la disponibilità residua delle risorse. L'INPS comunica all'azienda interessata il nulla osta con l'importo dell'incentivo. Successivamente il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entro i successivi 7 giorni, dovrà procedere, qualora non l'abbia ancora fatto, ad assumere il lavoratore sul quale vuole applicare l'incentivo. - Entro 10 giorni - dalla ricezione del nulla osta deve comunicare l'avvenuta assunzione all'Inps. L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale (entro il termine del 28 febbraio 2021).

Attenzione. L'incentivo non è di immediata applicazione, mancando allo stato attuale il decreto direttoriale e la successiva circolare applicativa INPS che definiranno in concreto le modalità di fruizione.'

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO D.Lgs. n. 81/15 art. 43</p>	<p>Giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, quindi studenti, anche universitari o di corsi di formazione riconosciuti, che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola- lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dalla legge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. <p>L'INPS ha chiarito che, in quest'ultimo caso, non essendo previsto il conseguimento di uno specifico titolo di studio, l'assunzione a tempo indeterminato deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca.</p>	<p>L'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato. Non spetta in caso di lavoro domestico e agricolo (operai).</p> <p>L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, (no INAIL), nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis.</p> <p>La corresponsione è subordinata alla presentazione di una domanda le cui modalità saranno comunicate dall'INPS.</p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>APPRENDISTATO</p>	<p>Tra <u>15 e 25 anni</u> compiuti nel caso dell'apprendistato per la Qualifica e il Diploma professionale, il Diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore,</p> <p>Tra i <u>18 i 29 anni</u> nel caso dell'apprendistato professionalizzate (17 se in possesso della qualifica professionale) e per l'alta formazione e la ricerca.</p>	<p>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale La retribuzione: - zero per le ore in cui il giovane è impegnato nella formazione presso l'ente formativo; - il 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi; - la misura prevista dai CCNL. a) non trova applicazione il contributo di licenziamento; b) l'aliquota contributiva del 10% è ridotta alla misura del 5%;</p> <p>Apprendistato professionalizzante La contribuzione dovuta è pari al 10%, cui si aggiunge l'1,61% a finanziamento della NASpI, della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, unitamente all'aliquota ridotta posta in capo al lavoratore, pari al 5,84%. I datori di lavoro che occupano fino ad un massimo di 9 lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad una ulteriore riduzione dell'aliquota che scende all'1,5% per i primi 12 mesi e al 3% per il secondo anno. Retribuzione corrisposta determinata in base a quanto stabilito dai CCNL.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti de minimis.</p> <p>Gli apprendisti non vengono computati ai fini della determinazione della dimensione aziendale per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.</p>

ASSUNZIONI: GLI INCENTIVI PER IL 2019

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p align="center">DONNE</p>	<p>Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - residenti in aree svantaggiate; - impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere. 	<p>Tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi.</p> <p>Tempo indeterminato o trasformazione: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>.</p> <p>Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015). <i>(Vedi principi generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>Condizione essenziale l'incremento occupazionale come da circolari Inps.</p>
<p align="center">OVER 50</p>	<p>Lavoratori (di entrambi i sessi) di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi.</p>	<p>Tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi.</p> <p>Tempo indeterminato o trasformazione: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>.</p> <p>Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015). <i>(Vedi principi generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>Condizione essenziale l'incremento occupazionale come da circolari Inps.</p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
LAVORATORI IN CIGS	Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.	<p>SOLO a seguito di assunzione a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>Benefici contributivi Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%) per 12 mesi. La quota a carico del lavoratore è dovuta per intero.</p> <p>Benefici economici Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a: - 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni; - 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; - 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>. (Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</p> <p>Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015). (Vedi principi generali alla fine dei singoli incentivi).</p>
LAVORATORI PERCETTORI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE PER CIGS	Lavoratori percettori dell'assegno di ricollocazione.	<p>Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata di:</p> <p>a) 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; b) 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>. (Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</p> <p>Rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. n. 150/2015). (Vedi principi generali alla fine dei singoli incentivi).</p> <p>Condizione essenziale l'incremento occupazionale come da circolari Inps.</p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>LAVORATORI IN NASPI</p>	<p>Lavoratori in godimento dell'indennità NASpl.</p>	<p>SOLO a seguito di assunzione a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>Incentivo pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>. <i>(Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi).</i></p> <p>Per poter beneficiare dell'agevolazione il datore di lavoro deve trasmettere alla sede INPS di competenza, tramite il cassetto una specifica dichiarazione di responsabilità.</p>
<p>GIOVANI GENITORI</p>	<p>Genitori di figli minori o affidatari di minori che abbiano effettuato l'iscrizione presso la banca dati INPS loro dedicata e rispettino i seguenti requisiti: Età non superiore a 35 anni; Genitori di figli minori legittimi, naturali o adottivi, affidatari di minori.</p>	<p>Contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale o trasformazione a tempo indeterminato.</p> <p>Bonus del valore di euro 5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5.</p>	<p>L'incentivo è soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>. <i>(Vedi regole generali alla fine dei singoli incentivi)</i></p> <p>Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili.</p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>APPRENDISTATO DISOCCUPATI OVER 29 ANNI</p>	<p>Lavoratori senza limiti di età beneficiari di indennità di mobilità e di over '29 beneficiari di altri trattamenti di disoccupazione (NASpl, Aspi e MiniAspi, Indennità di disoccupazione edile, DISCOLL).</p>	<p>Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.</p> <p>Per i beneficiari di indennità di mobilità: aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro nei primi 18 mesi di contratto; l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è del 5,84% per l'intera durata del contratto di apprendistato (36/60 mesi). È inoltre previsto un incentivo economico a favore del datore di lavoro in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di fruizione</p> <p>Per i beneficiari di altri trattamenti di disoccupazione (non sono previsti incentivi economici).</p> <p>Aliquota contributiva prevista per l'apprendistato professionalizzante.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>.</p>

INCENTIVO	LAVORATORI	AGEVOLAZIONE	NOTE
<p>SOSTITUZIONE</p>	<p>Aziende con meno di 20 dipendenti. Contratto a tempo determinato (anche con contratto di lavoro temporaneo) in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore.</p> <p>L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.</p> <p>L'agevolazione si applica, con le medesime modalità, anche in caso di maternità di lavoratrici autonome che operano nell'azienda.</p>	<p>Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL, per un massimo di 12 mesi.</p>	<p>Non soggetto alla disciplina comunitaria degli aiuti <i>de minimis</i>.</p>

PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI SANCITI DALL'ART. 31 D.LGS. N. 150/2015

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; 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.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

REGOLE GENERALI PER I *DE MINIMIS*

In base agli artt.107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea lo Stato e le altre Amministrazioni Pubbliche possono erogare aiuti alle imprese solo nel limite di determinati massimali, fissati in percentuale sugli investimenti, autorizzati espressamente dalla Commissione europea.

Le pubbliche autorità possono quindi erogare aiuti alle imprese di qualsiasi dimensione, in regime *de minimis*, senza obbligo di notifica, nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento UE della Commissione n. 1407/2013.

L'importo totale massimo degli aiuti ottenuti da un'impresa, non può superare attualmente, nell'arco di tre anni, le seguenti soglie:

Limite ordinario	200.000,00 euro
Trasporto merci su strada conto terzi	100.000,00 euro
Pesca	30.000,00 euro
Agricoltura	15.000,00 euro

Pertanto, **per stabilire se un'impresa possa ottenere un'agevolazione in regime *de minimis* e l'ammontare dell'agevolazione stessa, occorrerà sommare tutti gli aiuti ottenuti da quell'impresa, a qualsiasi titolo** (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, ecc.), in regime *de minimis*, **nell'arco di tre esercizi finanziari (l'esercizio finanziario in cui l'aiuto è concesso più i due precedenti).**

L'impresa che richiede un aiuto di questo tipo dovrà quindi dichiarare quali altri aiuti ha ottenuto in base a quel regime e l'amministrazione concedente verificare la disponibilità residua sul massimale individuale dell'impresa.

CALCOLO ULA AI FINI DELL'INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Sintesi tratta dal sito dei Consulenti del Lavoro

L'incremento occupazionale va calcolato in base alle **Unità Lavorative Annue**.

Per occupati si intendono i **dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato**, iscritti nel LUL dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria.

Si considerano dipendenti dell'impresa anche i proprietari gestori (imprenditori individuali) ed i soci che svolgono attività regolare nell'impresa e beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti; con riferimento a questi ultimi gli stessi devono percepire un compenso per l'attività svolta diverso da quello di partecipazione agli organi amministrativi della società.

Al fine del calcolo in termini di ULA il socio che percepisce tali compensi viene considerato una ULA a meno che il contratto che regola i rapporti tra la società ed il socio stesso specifichi una durata inferiore all'anno.

Non sono conteggiati gli apprendisti con contratto di apprendistato.

Il calcolo si effettua a livello mensile, considerando un mese l'attività lavorativa prestata per più di 15 giorni solari.

I dipendenti occupati part-time sono conteggiati come frazione di ULA in misura proporzionale al rapporto tra le ore di lavoro previste dal contratto part-time e quelle fissate dal contratto collettivo di riferimento.

Per quanto riguarda i congedi di maternità, paternità e parentali, regolati dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, gli stessi non devono essere conteggiati.