

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Maggio 2019

Le informative per l'azienda

Quota 100	pag.	1
Assenza alla visita medica di controllo	pag.	5
Allattamento e pausa pranzo	pag.	6
Riscatto laurea e pace contributiva	pag.	7
Novità in tema di congedo per il figlio di soggetto disabile	pag.	9
Incentivo occupazione Neet 2019	pag.	11
Mancata proroga del <i>bonus baby-sitting</i>	pag.	14

Scadenze contrattuali

Principali scadenze contrattuali del mese di maggio 2019	pag.	15
--	------	----

Le agevolazioni per l'azienda

Esonero contributivo beneficiari reddito di cittadinanza	pag.	16
--	------	----

Le informative per l'azienda

Oggetto: QUOTA 100

Il D.L. 4/2019, al Capo II, ha innovato in modo sostanziale il panorama degli accessi a pensione, pur non abrogando la c.d. riforma Monti-Fornero, introducendo, tra l'altro, un nuovo accesso sperimentale a pensione, vale a dire la pensione anticipata in quota 100. Tutti gli interventi del decreto si propongono di avvicinare l'obiettivo del pensionamento ai lavoratori.

La pensione anticipata in quota 100

Il D.L. 4/2019 ha previsto per tutti gli assicurati Inps una nuova forma temporanea di accesso a pensione, maturabile nel solo triennio 2019-2021. Chi ne maturerà i requisiti potrà aderirvi e accedervi anche dopo il 2021, a condizione che residuino risorse.

Due sono i requisiti previsti, anagrafico (età minima di 62 anni) e contributivo (38 anni almeno):

- il requisito anagrafico non è sottoposto agli adeguamenti a speranza di vita;
- occorre aver maturato almeno 35 anni di contribuzione effettiva.

In riferimento al nuovo cumulo gratuito (gli assicurati iscritti a 2 o più Gestioni Inps possono ricorrere gratuitamente al cumulo, con esclusione delle casse privatizzate per professionisti iscritti ad albo), la quota 100 consente un cumulo infragestione: attivando il cumulo tutti i contributi cronologicamente non sovrapposti, saranno computati al diritto pensionistico, ma ogni gestione liquiderà la propria quota di competenza.

La pensione in quota 100 reintroduce il regime delle c.d. finestre, vale a dire periodi di attesa privi di assegno pensionistico di diversa durata: i lavoratori che maturino la pensione in quota 100 dal 1° gennaio 2019 attenderanno 3 mesi, mentre i lavoratori del pubblico impiego che maturino i requisiti dal 30 gennaio 2019 attenderanno 6 mesi prima della percezione della pensione in quota 100.

La riforma prevede anche 2 finestre di attesa generalizzata, in base alle quali i lavoratori privati che avevano raggiunto i requisiti entro il 2018 potevano accedere alla pensione in quota 100 a partire dallo scorso 1° aprile, mentre i lavoratori del pubblico impiego che avevano raggiunto i requisiti entro il 29 gennaio 2019 accederanno alla pensione dal 1° agosto 2019.

Non è chiaro se la maturazione del diritto alla pensione anticipata in quota 100 provocherà automaticamente la decadenza dalla fruizione della NASpl.

Il divieto di cumulo reddituale

Il percettore di una pensione in quota 100, a partire dalla sua decorrenza (dunque dopo la maturazione del requisito e l'esaurimento della finestra trimestrale o semestrale), non potrà percepire nessuna cifra se afferente a redditi di lavoro dipendente e assimilati, nonché redditi di lavoro autonomo.

Una parziale cumulabilità è prevista con i redditi prodotti per attività di lavoro autonomo occasionale, compatibili fino a 5.000 euro lordi per ogni anno d'imposta, considerando tutti i committenti.

Il divieto si limita al periodo compreso tra la decorrenza della pensione (dopo la finestra di 3 o 6 mesi) fino al compimento del requisito anagrafico della pensione di vecchiaia.

L'Inps, con la circolare n. 11/2019, ha specificato che:

- il divieto di cumulo scatta nel caso di percezione di “*redditi derivanti da qualsiasi attività lavorativa svolta, anche all'estero*” (inclusi i Paesi non convenzionati in materia fiscale e/o di sicurezza sociale con l'Italia). L'Inps include tra i redditi incumulabili anche quelli che sarebbero legittimamente percepibili (ad esempio quelli di capitale o d'impresa percepiti da un socio lavoratore con diritto agli utili, che, anche se non sono riferiti alle 3 categorie reddituali elencate dalla norma, hanno tuttavia un legame con l'apporto del proprio lavoro), rischiando così di azionare il divieto di cumulo;
- la violazione del divieto di cumulo provoca la restituzione di tutele mensilità di pensione afferenti l'anno d'imposta in cui si è verificato il cumulo, salvo poi percepire nuovamente la pensione dall'anno dopo, a condizione che si rispetti per l'intero anno il divieto.

Pensione	Anni di età	Contributi	Entro il	Finestra
Quota 100	62	38	2021	3 mesi (privato) 6 mesi (pubblico)
Opzione Donna	58 (dipendenti) 59 (autonome)	35	2018	12 mesi (dipendenti) 18 mesi (autonome)
Pensione Anticipata	-	41 anni e 10 mesi Donne 42 anni e 10 mesi Uomini	2026	3 mesi
APE sociale	63	30 anni (disoccupati, invalidi, <i>care-givers</i>) 36 anni (addetti a mansioni gravose) Sconto di 1 anno per ogni figlio per le madri (massimo 2 anni)	2019	-

Con il messaggio n. 1551/2019, l'Inps ha diffuso le risposte ad alcuni quesiti formulati in relazione alle nuove disposizioni in materia di pensione anticipata.

In particolare:

- la contribuzione accreditata durante i periodi di percezione dell'indennità di nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) è utile per il perfezionamento del requisito contributivo dei 38 anni, ma non anche per il perfezionamento del requisito contributivo dei 35 anni utili per la pensione di anzianità;
- l'APE sociale è incompatibile con la titolarità di una pensione diretta conseguita in Italia o all'estero, pertanto il titolare di c.d. APE sociale può conseguire la pensione quota 100, ma dalla decorrenza effettiva della suddetta pensione non può più percepire l'indennità c.d. APE sociale;
- l'interessato può conseguire la pensione quota 100 anche se, precedentemente alla prima decorrenza utile della pensione, ha maturato il diritto ad altra prestazione pensionistica;
- con riferimento ai soggetti da ultimo dipendenti da datori di lavoro diversi dalle P.A., la decorrenza della pensione è fissata al 1° aprile 2019, per coloro che hanno maturato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2018 ovvero decorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei prescritti requisiti, successiva al 31 dicembre 2018. La decorrenza della pensione è inframensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di

una Gestione esclusiva, ovvero mensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva o con il cumulo dei periodi assicurativi;

- ai fini del computo dell'anzianità contributiva di 38 anni non concorrono le anzianità derivanti dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi, la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5, è valorizzata la contribuzione figurativa, compresa quella accreditata per i periodi di malattia e di disoccupazione o equiparati (ad esempio, periodi di percezione dell'indennità di ASpl, di Mini-ASpl, etc.).

Le informative per l'azienda

Oggetto: ASSENZA ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

Con il messaggio n. 1270/2019, l'Inps ha diffuso chiarimenti sulla comunicazione delle valutazioni medico-legali sulla documentazione presentata dal lavoratore a seguito di assenza alla visita medica di controllo di lavoratori del settore privato non indennizzati dall'Istituto. In particolare, è stata rilasciata una specifica funzionalità finalizzata a fornire *on line* e direttamente al datore di lavoro l'esito delle valutazioni sulla documentazione sanitaria giustificativa dell'assenza alla visita di controllo, esonerando così il lavoratore dall'onere di consegna.

I datori di lavoro pubblici, accedendo con il proprio Pin dispositivo al Portale Inps e selezionando il servizio "Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)", possono consultare gli esiti delle visite mediche di controllo richieste. Inoltre, le Amministrazioni pubbliche rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sul Polo unico, possono consultare anche gli esiti delle visite mediche di controllo disposte dall'Inps. Attraverso la stessa pagina di consultazione dell'esito, selezionando il *link* "Consulta verbale giustificabilità", il portale mette a disposizione dei datori di lavoro tale documento in formato pdf. La medesima funzionalità è a disposizione del datore di lavoro del settore privato che, in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps, chieda la disamina degli atti giustificativi. La funzionalità è disponibile, accedendo al portale Inps con il proprio Pin dispositivo, all'interno del servizio "Richiesta di visite mediche di controllo".

Analisi della documentazione giustificativa

Nei casi di assenza a visita di controllo domiciliare, il lavoratore deve presentare o trasmettere all'Inps la documentazione giustificativa dell'assenza nei soli casi in cui questa presenti caratteri prettamente sanitari. Se l'Istituto non eroga alcuna prestazione previdenziale di malattia, infatti, può solo esprimere un parere medico-legale sulla giustificabilità dell'assenza in occasione dell'accertamento disposto, essendo rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell'assenza, sia per motivi sanitari (su cui l'Inps esprime solo un parere), che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi. A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l'Inps provvede ad annotare le proprie valutazioni nell'apposito modello cartaceo, "Visita medica di controllo ambulatoriale", da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore che, in seguito, è tenuto a consegnarne copia al proprio datore di lavoro.

L'Inps è sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore interessato il parere sulla giustificabilità dell'assenza, ma, grazie alla nuova funzionalità descritta, viene meno per il lavoratore l'onere di consegnare copia del parere sulla giustificabilità dell'assenza al datore di lavoro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ALLATTAMENTO E PAUSA PRANZO

Con risposta a interpello n. 2/2019, il Ministero del lavoro si è pronunciato in merito al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri "per allattamento" di cui all'articolo 39, D.Lgs. 151/2001.

Durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice ha diritto a 2 periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l'orario lavorativo è superiore alle 6 ore; nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo. Tali riposi devono essere considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

L'articolo 8, D.Lgs. 66/2003, stabilisce che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Un'analisi coordinata delle 2 disposizioni richiamate, porta, secondo il Ministero, a escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, come nel caso oggetto di interpello, dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8, D.Lgs. 66/2003, con la conseguenza che non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti previsti per la pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Quanto ai buoni pasto, qualora ne sia prevista l'attribuzione, il diritto alla percezione sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RISCATTO LAUREA E PACE CONTRIBUTIVA

Con la conversione in legge del D.L. 4/2019, noto per le misure in ambito di sostegno alla povertà (reddito di cittadinanza) e pensionistiche (quota 100), si ha la conferma di una misura di sicuro interesse: il riscatto di laurea agevolato, a cui si aggiunge la c.d. pace contributiva. Relativamente alla prima misura occorre evidenziare che la possibilità era già contemplata dalla previgente normativa, la quale prevedeva tale possibilità per coloro i quali avevano terminato il corso di studi e avessero almeno accreditato un contributo in una delle Gestioni Inps. Ora, con il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019, viene introdotta una forma agevolata di riscatto dei periodi di studi universitari. La disposizione normativa precisa che, come detto, costituisce una nuova possibilità che si affianca alle altre e che i possibili soggetti beneficiari debbono aver svolto il corso di studi, almeno per una parte, dopo il 1° gennaio 1996. Qualora si intenda riscattare un periodo precedente si dovrà operare con le ordinarie modalità. L'onere relativo è costituito dal versamento di un contributo, per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile annuo (e non come ordinariamente avverrebbe sulla base della retribuzione assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda), di cui all'articolo 1, comma 3, L. 223/1990, moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti, vigenti alla data di presentazione della domanda. La "pace contributiva" costituisce una facoltà, sperimentale fino al 2021, di riscatto di periodi non coperti né da contribuzione né da obbligo contributivo. L'onere sarà pari all'aliquota Ivs (33%-34%) applicata all'ultimo imponibile previdenziale da lavoro e riparametrato per il periodo richiesto. L'acquisizione di contributi *ante* 1996 determinerà la decadenza dalla facoltà di riscatto con restituzione dei contributi versati.

La modalità di presentazione dell'istanza è già stata illustrata dall'Inps con circolare n. 36/2019, che si ritiene tutt'ora valida, nella quale si specifica che, per i lavoratori del settore privato, la domanda di riscatto può essere presentata anche dal datore di lavoro dell'assicurato, destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore. In tal caso, l'onere versato è deducibile dal reddito d'impresa e da lavoro autonomo e non rientra nella base imponibile utile ai fini della determinazione dei redditi da lavoro dipendente. La domanda di riscatto può essere presentata dal datore di lavoro nel corso del rapporto lavorativo.

La domanda deve essere presentata, esclusivamente in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- *web*, tramite i servizi *on line* dedicati, accessibili dal cittadino munito di Pin dispositivo, SPID (Sistema pubblico di identità digitale) almeno di Livello 2 o CNS (Carta nazionale dei servizi), dal sito *internet* dell'Istituto attraverso i seguenti percorsi:
 - per i riscatti da esercitarsi nelle gestioni dei dipendenti privati: "Prestazioni e servizi" > "Tutti i servizi" > "Riscatto di periodi contributivi";
 - per i riscatti da esercitarsi nelle Gestioni dei dipendenti pubblici: "Prestazioni e servizi" > "Tutti i servizi" > "Gestione dipendenti pubblici: servizi per Lavoratori e Pensionati";
 - *Contact Center* multicanale, chiamando da telefono fisso il numero verde gratuito 803 164 o da telefono cellulare il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico, se in possesso di Pin;

- patronati e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche se non in possesso di Pin.

Nel caso di presentazione della domanda da parte del datore di lavoro, dei parenti e affini entro il secondo grado, in attesa dell'implementazione, da parte dell'Inps, della procedura per l'invio telematico, le domande devono essere presentate utilizzando il modulo reperibile sul sito istituzionale Inps al seguente percorso: "Prestazioni e Servizi" > "Tutti i moduli" > "Assicurato/Pensionato".

L'onere di riscatto, determinato ai sensi di quanto sopra precisato, può essere versato in unica soluzione ovvero in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30 euro, senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI CONGEDO PER IL FIGLIO DI SOGGETTO DISABILE

È noto come il disposto del D.Lgs. 151/2001 (articolo 42, comma 5) conceda, al familiare convivente di soggetto con *handicap* in situazione di gravità, la possibilità di richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni ai fine di assistere il familiare in situazione di bisogno. Nel decorso di tale periodo il dipendente conserverà il posto di lavoro, ma non avrà diritto alla retribuzione e non potrà naturalmente svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Si noti come la norma richieda al potenziale soggetto avente diritto, in maniera esplicita e tassativa, il requisito della convivenza con il familiare da assistere.

Nel dicembre 2018 la norma sul congedo in esame è stata oggetto di attenzione da parte della Corte Costituzionale (sentenza n. 232/2018), la quale ne ha rilevato un profilo di non legittimità nella parte in cui esclude, dai soggetti aventi diritto all'anzidetto congedo, il figlio che al momento della presentazione della domanda non risulti ancora convivente con il soggetto portatore di *handicap*. In sostanza, secondo quanto discende dall'appena citata sentenza, il figlio del soggetto portatore di *handicap* potrà operare la domanda di congedo anche in assenza del requisito di convivenza con il genitore, convivenza che, comunque, dovrà sussistere durante tutto il decorso del congedo, come da richiesta di legge.

L'Inps, con circolare n. 49/2019, prendendo atto della pronuncia della Corte Costituzionale, specifica che, ai fini della valutazione della spettanza del diritto al congedo in favore del figlio non convivente, quest'ultimo dovrà dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza, con il familiare disabile in situazione di gravità, entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso. Tale dichiarazione sarà soggetta a controllo.

Sul piano operativo l'Inps specifica, infine, che la sentenza della Corte Costituzionale estende i suoi effetti esclusivamente ai rapporti non ancora esauriti a decorrere dal giorno della sua pubblicazione. Saranno, quindi, riesaminate le eventuali richieste già pervenute, alle sedi Inps, che riguardino rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.

Alla luce del quadro normativo vigente, pertanto, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

- il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente";
- uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

- uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" , i "parenti o affini entro il terzo grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2019

Il decreto direttoriale Anpal 581/2018 ha prorogato per il 2019 l'incentivo per l'assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani". L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019, nei limiti delle risorse specificamente stanziare ed è cumulabile, per la parte residua dei contributi datoriali, con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

Con la circolare n. 54/2019, l'Inps ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

Rapporti incentivati

L'incentivo può essere riconosciuto per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- i rapporti di apprendistato professionalizzante;
- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro,

sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Il beneficio è escluso:

- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto, anche se sia stato riconosciuto per un'assunzione effettuata nel corso del 2018.

Incentivo

L'incentivo è pari 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 all'anno, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. L'agevolazione è fruibile a partire dalla data di assunzione ed entro il 28 febbraio 2021. Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento

temporale del periodo di fruizione del beneficio. Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e che l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006 (adempimento degli obblighi contributivi; osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, 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);
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) 1407/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, T.fue, o, in alternativa, oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'articolo 7, D.D. 3/2018, di seguito riepilogate:

- l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
 - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%.

Con riferimento al singolo rapporto di lavoro, la scelta di uno dei 2 regimi applicabili in materia di aiuti di Stato esclude l'operatività dell'altro, in quanto tra loro alternativi.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per l'incentivo previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017. Nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione Neet la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro, per un ammontare massimo, riparametrato su base mensile, pari a 421,66 euro (€ 5.060/12) e, per rapporti

di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, per un importo massimo di 13,60 euro (€ 421,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Procedimento di ammissione

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* "NEET", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)", sul sito *internet* www.inps.it - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

L'Inps, effettuate le verifiche opportune, calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto e informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nelle ipotesi di accoglimento dell'istanza, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore, pena l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità di presentare successivamente un'altra domanda. Non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

L'importo massimo dell'incentivo riconoscibile per ogni rapporto di lavoro, parametrato alla contribuzione datoriale effettivamente dovuta, non può superare l'ammontare di 671,66 euro mensili; nell'ipotesi di cumulo con l'esonero introdotto dalla Legge di bilAncio 2018, l'importo massimo di 671,66 euro è comprensivo anche del beneficio riconosciuto a tale titolo, pari a massimo 250 euro su base mensile.

Per i rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno) il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi. La fruizione del beneficio avviene mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG), avendo cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MANCATA PROROGA DEL *BONUS BABY-SITTING*

Si informa che l'Inps, con messaggio n. 1353/2019, ha reso noto che il contributo per i servizi di *baby-sitting* e per i servizi all'infanzia (articolo 4, comma 24, lettera b, L. 92/2012) non è stato prorogato dalla Legge di Bilancio 2019.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, le madri lavoratrici non possono più accedere al *bonus baby-sitting* e presentare domanda.

Ricordiamo che l'articolo 4, comma 24, lettera b, L. 92/2012, aveva introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di 6 mesi. Successivamente tale beneficio è stato prorogato.

Le madri beneficiarie che abbiano presentato domanda entro il 31 dicembre 2018, ai fini della fruizione del contributo di cui trattasi, potranno usufruire delle prestazioni lavorative per i servizi di *baby-sitting* entro il 31 dicembre 2019, termine improrogabile, con possibilità di dichiarare le stesse in procedura entro il 29 febbraio 2020 nell'apposita sezione del Libretto famiglia (l'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017, ha previsto che il contributo per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* sia erogato mediante la modalità del Libretto famiglia).

Qualora, alla predetta data del 31 dicembre 2019, residuassero mesi interi di beneficio non fruito, gli stessi saranno considerati oggetto di rinuncia, con conseguente ripristino dei corrispondenti mesi interi di congedo parentale.

L'Inps, con il messaggio in commento, ha inoltre precisato che il beneficio è divisibile solo per frazioni mensili e, pertanto, a titolo esemplificativo, nel caso di lavoratrice che abbia ottenuto un contributo *baby-sitting* di 3 mesi (importo 1.800 euro) e abbia utilizzato il contributo, al 31 dicembre 2019, per un importo pari a 610 euro, si considera oggetto di rinuncia un solo mese, mentre gli altri 2 si considerano entrambi fruiti in ragione del superamento dell'importo di 600 euro, che determina l'impossibilità di frazionare il secondo mese di fruizione.

Conseguentemente, la procedura del Libretto famiglia, a partire dal 31 dicembre 2019, bloccherà la possibilità di fruire del contributo in oggetto, recuperando dal Libretto stesso gli importi corrispondenti ai mesi di beneficio residui.

Anche il contributo per far fronte agli oneri degli asili nido potrà essere fruito fino alla data del 31 luglio 2019, termine oltre il quale non saranno prese in considerazioni le richieste di pagamento inviate dagli asili nido per periodi di fruizione dei servizi per l'infanzia successivi a tale termine.

Gli eventuali mesi interi di beneficio non fruiti entro il termine suddetto saranno considerati oggetto di rinuncia, con conseguente ripristino dei corrispondenti mesi di congedo parentale.

Scadenze contrattuali

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI MAGGIO 2019

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di maggio 2019.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA - ACCORDO 3 DICEMBRE 2017											
MINIMI TABELLARI	<p>⇒ Autotrasporto merci - Personale non viaggiante Livello Q: € 2.204,41</p> <p>⇒ Autotrasporto merci - Personale viaggiante Livello C3: € 1.717,65</p> <p>⇒ Magazzini generali Livello Q: € 2.204,41</p>										
CALZATURE INDUSTRIA - ACCORDO 27 APRILE 2017											
ASSISTENZA INTEGRATIVA SANIMODA	Contribuzione a carico azienda: € 12 mensili. Il solo contributo da erogare a maggio 2019 è stabilito in € 28.										
CENTRI ELABORAZIONE DATI - CED - ACCORDO 13 DICEMBRE 2018											
UNA TANTUM	Livelli Q, 1 e 2: € 100 Livelli 3S, 3, 4, 5 e 6: € 60										
CONCERIE INDUSTRIA - ACCORDO 5 APRILE 2017											
MINIMI TABELLARI	Livello A: € 2.524,06										
IPO	Livello B1: € 182,63										
FACILITY MANAGEMENT - ACCORDO 13 APRILE 2016											
MINIMI TABELLARI	Quadri: € 1.879,20										
PANIFICAZIONE FEDERPANIFICATORI - ACCORDO 17 MAGGIO 2017											
ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE	<table border="1"><thead><tr><th>Regioni</th><th>Dal 1.5.2019</th></tr></thead><tbody><tr><td>Bolzano</td><td>40,00</td></tr><tr><td>Trento</td><td>40,00</td></tr><tr><td>Emilia Romagna</td><td>40,00</td></tr><tr><td>Veneto</td><td>40,00</td></tr></tbody></table>	Regioni	Dal 1.5.2019	Bolzano	40,00	Trento	40,00	Emilia Romagna	40,00	Veneto	40,00
	Regioni	Dal 1.5.2019									
	Bolzano	40,00									
	Trento	40,00									
	Emilia Romagna	40,00									
Veneto	40,00										

	Lombardia	40,00
	Toscana	40,00
	Liguria	40,00
	Lazio	40,00
	Valle d'Aosta	40,00
	Piemonte	40,00
	Friuli Venezia Giulia	40,00
	Abruzzo	40,00
	Basilicata	40,00
	Campania	40,00
	Marche	40,00
	Umbria	40,00
	Sardegna	40,00
	Molise	40,00
	Calabria	40,00
	Sicilia	40,00
	Puglia	40,00

SERVIZI ASSISTENZIALI ANPAS - ACCORDO 28 SETTEMBRE 2018	
UNA TANTUM	Livello F6: € 222,22

TURISMO ANPIT - ACCORDO 23 MAGGIO 2017	
MINIMI TABELLARI	Livello QA1: € 2.206,90

TURISMO CONFESERCENTI - ACCORDO 18 LUGLIO 2018	
PREMI LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ	⇒ Premio di risultato alberghi, complessi turistico-recettivi e agenzie di viaggi Livelli A e B: € 186

Le agevolazioni per l'azienda

ESONERO CONTRIBUTIVO BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA

Il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019, ha previsto, all'articolo 8, uno specifico esonero contributivo per i datori di lavoro che a seguito di apposita comunicazione tramite piattaforma telematica Anpal, provvedano ad assumere a tempo pieno e indeterminato, anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza. La misura dell'esonero contributivo è pari a un valore non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità. Ai medesimi datori di lavoro è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura pari alla metà dell'importo mensile del reddito di cittadinanza per un periodo massimo di 17 mensilità.

DESTINATARI

Datori di lavoro privati che comunicano alla piattaforma digitale dedicata al reddito di cittadinanza presso l'Anpal le disponibilità dei posti vacanti, e che su tali posti assumano a tempo pieno e indeterminato, anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza. L'assunzione può avvenire anche attraverso soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro.

SOGGETTI BENEFICIARI

- Soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza;
- soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza e che hanno stipulato un patto di formazione, presso i Centri per l'Impiego e presso i soggetti accreditati per i servizi per il lavoro, con gli enti di formazione accreditati.

BENEFICIO

Se si assume, a tempo pieno e indeterminato, un lavoratore percettore di reddito di cittadinanza è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi Inail, nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore, per un periodo pari alla differenza tra le 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore alle 5 mensilità. L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque superare l'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore. In caso di rinnovo del reddito di cittadinanza l'esonero sarà concesso nella misura fissa di 5 mensilità. Nel caso di licenziamento del beneficiario di reddito di cittadinanza effettuato nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili. Contestualmente all'assunzione il datore di lavoro stipula, ove necessario, un patto di formazione con il Centro per l'Impiego. In caso di assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, con mansioni coerenti alla formazione ricevuta, di soggetto beneficiario di reddito di cittadinanza e che ha sottoscritto patto di formazione al datore di lavoro sarà riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, nel limite della metà dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero

delle mensilità già godute dal beneficiario. L'importo, comunque, non potrà superare i 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità. In caso di rinnovo del reddito di cittadinanza l'esonero sarà concesso nella misura fissa di 6 mensilità. L'importo massimo del beneficio mensile, comunque, non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Per fruire delle agevolazioni previste i datori di lavoro dovranno realizzare un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e dovranno essere rispettosi dei principi generali fissati dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, nonché in regola con gli adempimenti contributivi (Durc in regola) e le norme in tema di collocamento dei lavoratori disabili, ove soggetti. Le agevolazioni saranno concesse nei limiti del Regolamento UE 147/2013 (aiuti *de minimis*).

TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

In attesa di circolare attuativa.