

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Giugno 2019

Le informative per l'azienda

Regime fiscale e applicazione delle ritenute	pag.	2
Rispetto dei contratti e benefici	pag.	3
Gestione nuove domande telematizzate Anf	pag.	6
Autorizzazione all'installazione e utilizzo di impianti audiovisivi: no al silenzio assenso	pag.	7
Sostegno al reddito per dipendenti da aziende sequestrate o confiscate	pag.	8
Gestione dei permessi elettorali	pag.	11
Incentivo Occupazione Sud 2019	pag.	12

Le informative per l'azienda

Oggetto: REGIME FISCALE E APPLICAZIONE DELLE RITENUTE

Si comunica che il D.L. 34/2019, concernente le "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (c.d. Decreto Crescita), ha fornito importanti novità in tema di applicazione delle ritenute fiscali da parte dei contribuenti che applicano il regime fiscale di favore, c.d. regime forfetario, previsto dalla L. 190/2014.

In particolare, il D.L. 34/2019 ha previsto che il contribuente forfetario datore di lavoro dovrà applicare le ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e assimilato corrisposti.

Pertanto, il datore di lavoro forfetario dovrà:

- sulle retribuzioni o sui compensi (collaboratori, stagisti etc.) corrisposti da maggio 2019 iniziare a effettuare le ritenute;
- in merito alle retribuzioni o ai compensi (collaboratori, stagisti, etc.) corrisposti da gennaio ad aprile, operare le ritenute dal mese di agosto 2019. Le ritenute pregresse dovranno essere trattenute in 3 rate di uguale importo e versate secondo le ordinarie tempistiche di versamento delle ritenute fiscali, ossia entro il 16 del mese successivo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RISPETTO DEI CONTRATTI E BENEFICI

Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva

Con la circolare n. 7/2019 l'INL fornisce alcune ulteriori precisazioni sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, che stabilisce che *"a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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"*.

La nuova linea dell'Ispettorato consiste nell'opportunità di svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori, piuttosto che sulla formale applicazione del contratto sottoscritto dalle *"organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*: dato che la norma chiede il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi *leader* e non la loro applicazione, allora si può ritenere che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi, a prescindere da quale sia il contratto collettivo "applicato" o da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa l'applicazione di uno specifico contratto collettivo.

La valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà, però, tenere conto dei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il c.d. *welfare* aziendale).

Fiscalizzazione degli oneri sociali Mezzogiorno

Con la risposta a interpello n. 4/2019, il Ministero del lavoro ha fornito il proprio parere sulla corretta interpretazione delle disposizioni dell'articolo 6, comma 10, D.L. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. 389/1989, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Tale disciplina prevede che le riduzioni contributive non spettino in relazione ai lavoratori che siano stati denunciati agli Istituti previdenziali con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti o con retribuzioni inferiori a quelle minime previste dai contratti collettivi o, ancora, siano stati retribuiti in misura inferiore a tali retribuzioni minime. La norma consente di "calmierare", in caso di inadempienza, gli effetti sanzionatori della perdita del beneficio contributivo in precedenza riconosciuto, assicurando nei confronti del lavoratore interessato una riduzione contributiva proporzionata all'inadempimento commesso e contenuta entro i limiti della maggior somma tra la retribuzione corrisposta e la contribuzione omessa. Si ricorda che l'assenza del Durc (che può derivare da un'accertata violazione di legge e/o di contratto) incide, invece, sull'intera compagine aziendale e, quindi, sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici.

Come si coordinano, dunque, le diverse discipline?

Secondo il Ministero, la disciplina oggetto dell'interpello, pur enunciando un principio tuttora valido che pone in stretta connessione il godimento dei benefici contributivi con la regolarità del singolo rapporto di lavoro, risulta circoscritta a uno specifico ambito di applicazione, sia sotto il profilo territoriale che temporale, perché le disposizioni in esame sono state introdotte in relazione a specifici periodi di paga ormai risalenti nel tempo e per tali ragioni deve ritenersi che tali previsioni siano oggi prive di operatività.

Le informative per l'azienda

Oggetto: GESTIONE NUOVE DOMANDE TELEMATIZZATE ANF

L'Inps, col recente messaggio Inps n. 1777/2019, fornisce ulteriori indicazioni ai datori di lavoro per la gestione delle domande di Anf, inviate dai dipendenti a mezzo dell'obbligatorio canale telematico.

A decorrere dal 1° aprile 2019, infatti, le domande per ottenere gli Anf, sinora presentate dai lavoratori ai propri datori di lavoro utilizzando il modello "ANF/DIP" (cod. SR16), devono essere necessariamente presentate direttamente all'Inps con modalità esclusivamente telematica. Tali domande possono essere presentate solo tramite i patronati oppure direttamente dall'interessato che disponga delle necessarie credenziali di accesso, tramite l'apposito servizio presente sul sito dell'Istituto previdenziale.

Si ricorda che le domande già presentate al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019, valevoli per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 e il 30 giugno 2019, o a valere per arretrati di anni precedenti, non devono essere reiterate in via telematica. In tali situazioni i datori di lavoro, infatti, potranno operare normalmente, ossia calcolare l'importo dovuto sulla base delle dichiarazioni presenti nell'istanza, liquidare gli assegni ed effettuare il relativo conguaglio (ciò per il periodo compreso fra il 1° aprile e il 30 giugno 2019).

La nuova procedura telematica "ANF DIP" permette, invece, all'Inps di calcolare subito gli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti al richiedente, in riferimento alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito complessivo del nucleo familiare nel periodo di riferimento per la prestazione richiesta.

Il lavoratore, dopo aver inviato la domanda, sarà avvisato con un provvedimento formale solo in caso di reiezione della richiesta stessa. Egli potrà accedere con le proprie credenziali alla specifica sezione "Consultazione domanda", disponibile nell'area riservata. Il lavoratore dovrà, quindi, comunicare al datore di lavoro l'esito positivo della propria richiesta.

Il datore di lavoro, a questo punto, avrà accesso ai dati necessari all'erogazione e al conguaglio degli Anf attraverso un'apposita applicazione, già disponibile nel Cassetto previdenziale aziendale, indicando il codice fiscale del lavoratore. Vi troverà gli importi teoricamente spettanti, così come calcolati direttamente dall'Inps, ma dovrà provvedere a calcolare l'importo effettivamente spettante al richiedente, in relazione alla tipologia di contratto di lavoro in essere e alla presenza/assenza del lavoratore nel periodo di riferimento.

Da notare che la somma corrisposta mensilmente non potrà comunque eccedere quella mensile indicata dall'Istituto.

Per il resto, il datore di lavoro erogherà gli importi Anf con le consuete modalità, unitamente alla retribuzione mensile, e provvederà al relativo conguaglio con le denunce mensili.

L'applicazione "Consultazione Importi ANF" è rivolta alle aziende e agli intermediari delegati ed è disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende. Detta procedura consente di visualizzare le informazioni inerenti alle domande Anf (ANF DIP) relative ai propri lavoratori, ossia: gli importi massimi

spettanti, giornalieri e mensili, e il periodo di riferimento. Da notare che la procedura visualizza esclusivamente i dati relativi alle domande accolte nella procedura "ANF DIP".

La procedura potrà essere utilizzata in 2 modi:

1. ricerca puntuale, indicando: la matricola aziendale di interesse; il codice fiscale del lavoratore; il periodo (da 1 a 6 mesi) rispetto al quale si vogliono conoscere i massimali Anf giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. L'informazione sarà immediatamente disponibile;
2. richiesta massiva (per tutti i lavoratori di un'azienda per la quale il soggetto richiedente ha delega). In tal caso si dovrà indicare: la matricola aziendale di interesse; uno specifico mese di competenza per il quale si vogliono conoscere i massimali ANF giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. Le informazioni saranno rese disponibili dopo i necessari tempi di elaborazione del sistema.

Anche la compilazione del flusso UniEmens subirà modifiche a partire dal mese di luglio 2019, restando immutata fino ad allora.

Si ricorda che, in caso di variazione nella composizione del nucleo familiare nel periodo già richiesto, ovvero nel caso in cui si modifichino le condizioni che danno diritto all'aumento dei livelli reddituali, il lavoratore interessato dovrà presentare all'Inps, esclusivamente in modalità telematica procedura "ANF DIP", una domanda di variazione per il periodo di interesse.

Sono previste novità anche in merito ai casi di autorizzazione per il lavoratore dipendente che presenta domanda di "ANF DIP". Ove non abbia disponibile un'autorizzazione in corso di validità, il lavoratore deve presentare una domanda di autorizzazione tramite la procedura telematica "Autorizzazione ANF", corredandola della documentazione necessaria. In caso di esito positivo dell'istruttoria, il lavoratore richiedente non riceverà più, come in precedenza, il provvedimento di accoglimento della domanda di autorizzazione (modello ANF43), ma l'Inps procederà immediatamente alla successiva istruttoria della domanda di "ANF DIP". Solo in caso di reiezione sarà inviato al richiedente il relativo provvedimento (modello ANF58). Il datore di lavoro, quindi, non dovrà più prendere visione né acquisire agli atti i provvedimenti autorizzativi, ciò in quanto il diritto alla prestazione familiare è verificato dall'Istituto stesso. Con la circolare n. 66/2019, inoltre, l'Inps ha diffuso i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli assegni per il nucleo familiare che sono stati rivalutati, per il periodo 1° luglio 2019-30 giugno 2020.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE E UTILIZZO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI - NO AL SILENZIO ASSENSO

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 3/2019, ha fornito chiarimenti in merito alla configurabilità della fattispecie del silenzio assenso (L. 241/1990) e, in particolare, se il silenzio dell'Amministrazione competente equivalga ad accoglimento della domanda con riferimento alla richiesta di autorizzazione all'installazione e utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti (articolo 4, comma 1, L. 300/1970).

Il Ministro del lavoro, dopo aver sintetizzato il contenuto dell'articolo 4, L. 300/1970, ed evidenziato, in particolare, che sono esclusi dall'obbligo di autorizzazione gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, ricorda come l'autorizzazione, in primo luogo, spetti a un accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali: in mancanza di accordo, l'installazione è subordinata all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

La formulazione dell'articolo 4, comma 1, L. 300/1970, non consente la possibilità di installazione e utilizzo degli impianti di controllo in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso di carattere negoziale (l'accordo sindacale) o amministrativo (il provvedimento): pertanto, non è configurabile l'istituto del silenzio-assenso, occorrendo l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento ovvero di rigetto della relativa istanza.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SOSTEGNO AL REDDITO PER DIPENDENTI DA AZIENDE SEQUESTRATE O CONFISCATE

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 10/2019, ha fornito importanti chiarimenti operativi in ordine al trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, di cui all'articolo 1, D.Lgs. 72/2018.

Ripercorrendo brevemente i passi che hanno introdotto nel nostro ordinamento tale istituto, si ricorda come l'articolo 34, L. 161/2017, abbia delegato il Governo ad adottare disposizioni *"per le imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria fino alla loro assegnazione, favorendo l'emersione del lavoro irregolare, nonché il contrasto dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro e consentendo, ove necessario, l'accesso all'integrazione salariale e agli ammortizzatori sociali"*, attuata mediante il D.Lgs. 72/2018.

Il D.I. 2/2019 ha allocato le risorse necessarie per finanziare tale specifico ammortizzatore e con D.I. 1/2019 sono state definite le modalità operative per accedere al trattamento di sostegno al reddito.

Caratteristiche dell'ammortizzatore sociale

Il trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate, riveste carattere residuale, in quanto presuppone che non sia possibile il ricorso ai trattamenti ordinari Cigo/Cigs (D.Lgs. 148/2015) per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi previsti o per difetto delle condizioni di applicabilità. Inoltre, tale trattamento è in deroga ai seguenti articoli del D.Lgs. 148/2015: articolo 1, commi 2 e 3; articolo 5; articolo 8, comma 1; articoli 24 e 25.

In sostanza, oltre alle aziende escluse dal campo di applicazione Cigo/Cigs, rientrano le imprese che, avendo beneficiato di precedenti trattamenti di Cigo/Cigs, abbiano raggiunto il limite temporale consentito nel quinquennio mobile, o infine, i casi in cui non ricorrano i presupposti richiesti dalle singole causali di intervento.

Il trattamento ex D.Lgs. 72/2018 spetta anche ai lavoratori dipendenti impiegati irregolarmente, purché il rapporto di lavoro sia riconosciuto con il decreto di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività di cui all'articolo 41, D.Lgs. 159/2011 o con altri provvedimenti, anche precedenti, del Tribunale o del giudice delegato.

Viceversa, il trattamento di integrazione salariale non può essere riconosciuto (ovvero cessa di essere corrisposto nel momento in cui le seguenti condizioni di esclusione si realizzano ed è revocato, con effetto retroattivo, quando tali condizioni sono accertate successivamente) ai seguenti soggetti:

- i lavoratori indagati, imputati o condannati per il reato di associazione mafiosa, per i reati aggravati ai sensi dell'articolo 416-bis.1, comma 1, c.p. o per reati ad essi connessi;
- il proposto, il coniuge del proposto o la parte dell'unione civile, i parenti, gli affini e le persone con essi conviventi ove risulti che il rapporto di lavoro sia fittizio o che gli stessi si siano concretamente ingeriti nella gestione dell'azienda;

- i lavoratori che abbiano concretamente partecipato alla gestione dell'azienda prima del sequestro e fino all'esecuzione di esso.

L'amministratore giudiziario o l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata devono comunicare al Ministero del lavoro, all'atto di presentazione dell'istanza e con apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, l'assenza, in capo ai lavoratori destinatari del trattamento, di alcuna delle cause di esclusione.

Nel caso in cui le cause di esclusione si verifichino successivamente alla presentazione dell'istanza, l'amministratore giudiziario o l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata sono tenuti a darne comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini della revoca del trattamento con effetto retroattivo, mediante analogha dichiarazione da inviare tramite il canale "comunicazioni" di Cigsonline.

Misura e durata del trattamento

Il trattamento di sostegno al reddito è di ammontare pari al trattamento di integrazione salariale e può essere concesso per la durata complessiva di 12 mesi nel triennio 2018-2020, con riconoscimento della contribuzione figurativa ai sensi dell'articolo 6, D.Lgs. 148/2015.

Procedimento e modalità di presentazione delle istanze

Il trattamento deve essere richiesto mediante apposita istanza, da inviare entro un congruo termine, tramite il portale Cigsonline, dall'amministratore giudiziario, previa autorizzazione scritta del giudice delegato o anche dall'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, per le imprese poste sotto la propria gestione, previo nulla osta del giudice delegato.

In caso di istanza presentata dall'amministratore giudiziario, il trattamento di cui all'articolo 1 è concesso in via provvisoria a decorrere dal provvedimento emesso ai sensi dell'articolo 41, comma 1-*quinquies*, D.Lgs. 159/2011, e, comunque, non prima del 1° gennaio 2018.

L'istanza deve essere reiterata dopo l'approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività di cui all'articolo 41, comma 1-*sexies*. Se la richiesta non è reiterata dall'amministratore giudiziario, il trattamento cessa di essere corrisposto.

Qualora all'istanza venga già allegato il decreto di approvazione del programma di cui all'articolo 41, comma 1-*sexies*, non è necessario reiterare la richiesta e, in tal caso, il trattamento non sarà concesso in via provvisoria.

All'istanza deve essere allegato l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, con indicazione di nome, cognome e codice fiscale. Inoltre, deve essere allegata la relazione tecnica contenente l'espressa dichiarazione di non poter accedere ai trattamenti previsti dal D.Lgs. 148/2015, con l'indicazione delle motivazioni e delle ragioni del ricorso al trattamento richiesto.

Acquisita l'istanza, il Ministero del lavoro, Direzione generale degli ammortizzatori sociali, ne dà tempestiva comunicazione al Prefetto competente per territorio, per l'attivazione del confronto sindacale, e all'Inps.

L'accordo sottoscritto all'esito del confronto sindacale deve contenere la quantificazione dell'onere di spesa, sulla base del massimale Cigs previsto per l'annualità di riferimento, e deve essere trasmesso dal Prefetto competente per territorio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale degli

ammortizzatori sociali e della formazione, tramite Pec all'indirizzo dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it.

Il trattamento all'esito del procedimento istruttorio, è concesso con decreto del Direttore generale della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione, che sarà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero.

Con nota n. 8342 del 14 maggio scorso, inoltre, il Ministero ha precisato che il trattamento di integrazione salariale è autorizzato esclusivamente con il pagamento diretto da parte dell'Inps.

Le informative per l'azienda

Oggetto: GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI

Ai lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali (*referendum*, elezioni politiche, amministrative ed europee), spetta il diritto di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni al seggio, qualora chiamati a ricoprire i seguenti ruoli:

- presidente;
- scrutatore;
- segretario;
- rappresentante di lista o di gruppo;
- rappresentante di partiti politici o gruppi promotori dei *referendum*.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa, quindi i lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile o a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, cioè:

- per i giorni lavorativi spetta la normale retribuzione;
- per i giorni festivi (ad esempio la domenica) e non lavorativi (ad esempio il sabato in caso di settimana corta), una quota di retribuzione giornaliera aggiuntiva o, in alternativa, la fruizione di giorni di riposo compensativi.

La normativa di riferimento non regola i criteri di scelta tra quota di retribuzione aggiuntiva e riposo compensativo, quindi datore di lavoro e lavoratore dovranno accordarsi in tal senso anche in relazione alle necessità dell'organizzazione del lavoro. Per quanto concerne i giorni di riposo, la loro natura compensativa spinge a propendere per un loro godimento ravvicinato rispetto alle presenze ai seggi.

Si ricorda che al lavoratore spetta il trattamento per l'intera giornata anche se abbia trascorso al seggio solo alcune ore (ad esempio se le operazioni di scrutinio si siano protratte per qualche ora oltre la mezzanotte). Quanto corrisposto dal datore di lavoro, retribuzione aggiuntiva o riposi compensativi, è soggetto a imposizione contributiva e fiscale, mentre non sono soggetti i compensi correlati alle operazioni svolte al seggio ed erogati dall'ente pubblico.

Il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro, a giustificazione dell'assenza e per ottenere il pagamento delle competenze, l'attestazione delle giornate trascorse al seggio sottoscritta dal presidente del seggio (per l'attestazione del presidente firma il vice presidente) e con timbro della sezione elettorale. Non è previsto dalle norme specifiche, ma trattandosi di eventuale assenza dal lavoro si ritiene che il lavoratore sia tenuto anche ad informare della stessa il datore di lavoro in via preventiva, mediante consegna di copia della comunicazione di convocazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD 2019

Con l'adozione del decreto 178/2019, l'Anpal ha istituito l'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud per l'anno 2019, i cui destinatari sono i datori di lavoro privati che assumano nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore, dal 1° maggio 2019 al 31 dicembre 2019, disoccupati che non hanno avuto un rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore di lavoro:

- di età compresa tra i 16 anni e 34 anni di età;
- con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Nonostante la norma rechi un generico riferimento all'anno 2019, l'incentivo è stato limitato alle sole assunzioni effettuate dal 1° maggio 2019, escludendo quelle avvenute dal 1° gennaio al 30 aprile 2019.

L'incentivo:

- è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente;
- è riconosciuto, anche in caso di lavoro a tempo parziale nonché in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato, per i contratti:
 - di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
 - di apprendistato professionalizzante;
- va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021;
- è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile (in caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto);
- è cumulabile con l'incentivo previsto per chi assume percettori di reddito di cittadinanza e con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua nonché, nei limiti massimi di intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia di aiuti di stato, con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni.

Modalità operative

Per fruire dell'agevolazione occorre inoltrare un'istanza telematica preliminare di ammissione all'Inps, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare, con le modalità che saranno definite dall'Inps con apposita circolare.

L'Inps, dal canto suo:

- determinerà l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto;

- verificherà i requisiti di ammissione all'incentivo;
- accerterà la disponibilità residua delle risorse;
- comunicherà, in caso di esito positivo delle verifiche, l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.

Il datore di lavoro, dovrà poi, se non abbia già provveduto, effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione da parte dell'Inps.

A seguito dell'autorizzazione, l'erogazione del beneficio avverrà mediante conguaglio sulle denunce contributive.