

APPRENDISTATO DOPO IL D. LGS. 81/2015

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- APPROFONDIMENTI

D. Lgs. 15.06.2015, n. 81 - D.L. 20.03.2014, n. 34 - L. 16.05.2014, n. 78 - D. Lgs 14.09.2011, n. 167

Il D. Lgs. 81/2015 riprende la precedente disciplina dell'apprendistato contenuta nel D. Lgs. 167/2011; viene sostanzialmente confermato quanto già stabilito in materia di apprendistato professionalizzante (anche se la nuova denominazione non parla più di "contratto di mestiere"), mentre sono previsti interventi più radicali in riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ora denominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore") e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

SCHEMA DI SINTESI

<p>DEFINIZIONE Art. 41</p>	<p>L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.</p>
<p>APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE Art. 43</p>	<p>Si propone di coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.</p> <p>⇒ Possono essere assunti i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.</p> <p>⇒ La durata del contratto: .. è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire; .. non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.</p>
<p>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE Art. 44</p>	<p>In tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale determinata dalle parti del contratto, sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi.</p> <p>⇒ Possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. ⇒ Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.</p> <p>⇒ La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p>
<p>APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA Art. 45</p>	<p>In tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.</p> <p>⇒ Riguarda soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.</p>

APPROFONDIMENTI

DISCIPLINA GENERALE

Art. 42

- **Forma**
 - Il contratto di apprendistato è stipulato in **forma scritta** ai fini della prova.

- **Contenuto**
 - Contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in quello di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

- **Durata**
 - Ha una **durata minima** non inferiore a 6 mesi.

- **Sanzioni**
 - Si applicano le **sanzioni** previste dalla normativa per il licenziamento illegittimo.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

- **Termine del periodo di apprendistato**
 - Al termine del periodo di apprendistato **le parti possono recedere** dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine; durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
 - Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- **Rinvio alla disciplina di accordi interconfederali**
 - La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti **principi**:
 - .. divieto di retribuzione a cottimo;
 - .. possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
 - .. presenza di un tutore o referente aziendale;
 - .. possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
 - .. possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
 - .. registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
 - .. possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;
 - .. possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

- **Assicurazione sociale obbligatoria**
 - Per gli apprendisti l'applicazione delle **norme sulla previdenza e assistenza sociale** obbligatoria si estende alle seguenti forme:
 - .. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - .. assicurazione contro le malattie, l'invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare;
 - .. assicurazione sociale per l'impiego.

LIMITI NUMERICI

Art. 42

- **Numero complessivo**
 - Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o indirettamente) non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
 - È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
 - Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Per le imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni specifiche.
- **Assunzione di nuovi apprendisti**
 - Fermo restando che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare limiti diversi esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di **almeno il 20%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
 - Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.
- **Violazioni**
 - Gli apprendisti assunti in violazione di tali limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Art. 43

- **Regolamentazione**
 - È rimessa alle **regioni** e alle **province autonome** di Trento e Bolzano.
 - In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione di questa tipologia è rimessa al **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.
- **Proroga**
 - In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio nazionale delle professioni, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare **fino ad un anno** il contratto di apprendistato:
 - .. dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche;
 - .. nel caso in cui, al termine dei percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
- **Tipologie**
 - Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di **durata non superiore a 4 anni**, rivolti ai giovani iscritti **a partire dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore**, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
 - Inoltre, possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.
- **Stipula del contratto**
 - Il datore di lavoro che intende stipulare questa tipologia contrattuale sottoscrive un **protocollo** con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo uno schema che sarà definito con apposito decreto, il quale andrà a definire anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (Segue)

Art. 43

• Formazione

- Nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al:
 - .. 60% dell'orario ordinamentale per il 2° anno;
 - .. 50% per il 3° e 4° anno, nonché per l'anno successivo, finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.
- Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è **esonerato da ogni obbligo retributivo**.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10%** di quella che gli sarebbe dovuta; sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

• Trasformazione del contratto

- Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto **in apprendistato professionalizzante**.

In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

• Attività stagionali

- Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato**, per lo svolgimento di attività stagionali.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 44

• Regolamentazione

- Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che **non può essere superiore a 3 anni** ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

• Formazione

- La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a **120 ore** per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La Regione comunica al datore di lavoro, **entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto**, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni.

• Attività stagionali

- Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in **cicli stagionali**, i contratti collettivi nazionali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

**APPRENDISTATO
DI ALTA FORMAZIONE
E DI RICERCA**

Art. 45

• **Protocollo**

- Il datore di lavoro sottoscrive un **protocollo** con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce:
 - .. la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
 - .. il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda (i principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi saranno definiti con apposito decreto).

• **Formazione**

- La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere **superiore al 60%** dell'orario ordinamentale.
- Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10%** di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

• **Regolamentazione**

- La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
- In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite **convenzioni** stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

**STANDARD
PROFESSIONALI
E FORMATIVI E
CERTIFICAZIONE
DELLE COMPETENZE**

Art. 46

• **Regolamentazione**

- Gli **standard formativi** dell'apprendistato sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

• **Libretto
formativo**

- La **registrazione nel libretto formativo** del cittadino è di competenza:
 - .. del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
 - .. dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le **competenze** acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al D. Lgs. 13/2013.



SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- DISCIPLINA

STANDARD FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO

Art. 46, cc. 1-4 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81 - D.M. Lavoro 12.10.2015 - D. Lgs. 24.09.2016, n. 185

Con decreto del 12.10.2015 il Ministero del Lavoro ha definito gli standard formativi dell'apprendistato, nonché i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca, in attuazione del D. Lgs. 81/2015.

Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento (avvenuta il 5.01.2016) le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano dovevano recepire con propri atti le disposizioni del decreto (entro il 21.06.2016). Trascorso il predetto termine in assenza di regolamentazione regionale, per l'attivazione dei percorsi di apprendistato è prevista l'applicazione diretta della disciplina introdotta dal D.M. 12.10.2015. Un documento pubblicato sul sito di Italiaslavoro, dal titolo "L'attuazione dell'apprendistato dopo il Jobs Act e il decreto interministeriale sugli standard formativi del 12.10.2015" (versione aggiornata al 13.05.2016) evidenzia che solo 4 Regioni (Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Piemonte) hanno adeguato la propria normativa regionale ad entrambi i decreti, mentre alcune Regioni (Toscana, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto) hanno recepito solo il D. Lgs. 81/2015 al fine di programmare l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante. Tuttavia, tutte le Regioni hanno avviato processi per il recepimento delle novità introdotte dalla disciplina nazionale.

Il decreto correttivo del Jobs Act (D. Lgs. 185/2016) è intervenuto a precisare che in mancanza di regolamentazione regionale, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dal D.M. 12.10.2015.

SCHEMA DI SINTESI

<p>TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO INTERESSATE</p>	<p>⇒ Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.</p> <p>⇒ Apprendistato di alta formazione e ricerca.</p>
<p>REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO</p>	<p>• Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> .. capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche; .. capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva; .. capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.
<p>PROTOCOLLO FORMATIVO </p>	<p>⇒ Per l'attivazione del contratto di apprendistato, l'istituzione formativa⁽¹⁾ e il datore di lavoro sottoscrivono apposito protocollo, che definisce i contenuti e la durata della formazione interna (sul posto di lavoro) ed esterna all'impresa (presso l'istituzione formativa).</p> <p>⇒ La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative.</p>
<p>Nota⁽¹⁾</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per istituzioni formative si intendono: <ul style="list-style-type: none"> .. le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai D.P.R. nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi; .. le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al D. Lgs. 226/2005; .. i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al D.P.R. 263/2012; .. le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli artt. 9 e 10 del DPCM 25.01.2008; .. gli Istituti tecnici superiori di cui agli artt. da 6 a 8 del DPCM 25.01.2008; .. le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM); .. le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

DISCIPLINA

DURATA DEI CONTRATTI
DI APPRENDISTATO

- **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

- La durata del contratto di apprendistato **non** può essere **inferiore a 6 mesi** e **non** può, in ogni caso, essere **superiore a**:
 - .. **3 anni** per il conseguimento della **qualifica** di istruzione e formazione professionale;
 - .. **4 anni** per il conseguimento del **diploma di istruzione** e formazione professionale;
 - .. **4 anni** per il conseguimento del **diploma di istruzione secondaria superiore**;
 - .. **2 anni** per la **frequenza del corso annuale** integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6 del D. Lgs. 226/2005;
 - .. **1 anno** per il conseguimento del **diploma di istruzione** e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale **nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente**;
 - .. **1 anno** per il conseguimento del **certificato di specializzazione** tecnica superiore.

Proroga

- La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata **fino ad un anno**, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi:
 - .. nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, c. 6 del D. Lgs. 226/2005;
 - .. nel caso in cui, al termine dei percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

- **Apprendistato di alta formazione**

- La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione **non** può essere **inferiore a 6 mesi** ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

- **Apprendistato per attività di ricerca**

- La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca **non** può essere **inferiore a 6 mesi** ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e **non** può essere **superiore a 3 anni**, salva la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

- **Apprendistato per praticantato**

- La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche **non** può essere **inferiore a 6 mesi** ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

MODALITÀ FORMATIVE

• **Principi generali**

- L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.
- I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo.
- Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

• **Standard formativi**

- Per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, gli standard definiti in attuazione degli artt. 17 e 18 del D. Lgs. 226/2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto.
- Per i percorsi di istruzione secondaria superiore, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai D.P.R. nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi.
- Per i percorsi di istruzione degli adulti, gli standard definiti dalle Linee guida adottate con decreto del 12.03.2015.
- Per i percorsi di specializzazione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli artt. 9 e 10 del DPCM 25.01.2008.
- Per i percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti.
- Per i percorsi di istruzione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli artt. da 6 a 8 del DPCM 25.01.2008.
- Per i percorsi dell'alta formazione regionale, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti.

• **Piano formativo individuale**


- Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, stabilisce il **contenuto e la durata della formazione** dei predetti percorsi e contiene, altresì, i seguenti elementi:
 - .. i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
 - .. la qualificazione da acquisire al termine del percorso (ove previsto);
 - .. il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 - .. la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 - .. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

• **Modifiche**

- Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

• **Apprendistato per praticantato**

- Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

• Per la realizzazione dei percorsi la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

• **Apprendistato per attività di ricerca**

- Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista.

MODALITÀ FORMATIVE
 (Segue)

**Formazione
esterna**

Limiti

- Percorsi di istruzione e formazione professionale **regionale**

- Assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario per il 2° anno e al 50% per il 3° e 4° anno e, nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal 1° anno, al 60% dell'orario ordinamentale per il 1° e 2° anno e al 50% per il 3° e 4° anno.
- Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario.

- Percorsi di istruzione secondaria superiore

- Assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio previsto, la formazione esterna non può essere superiore al 70% dell'orario per il 2° anno e al 65% per il 3°, 4° e 5° anno.

- Percorsi di istruzione degli adulti

- La formazione esterna non può essere superiore:
 - .. al 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate nei percorsi di 1° livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale;
 - .. al 70% dell'orario previsto dal 1° periodo didattico e al 65% dell'orario del 2° e 3° periodo didattico nei percorsi di secondo livello.

- Percorsi di specializzazione tecnica superiore

- Assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario ordinamentale.

- Corso annuale per esame di Stato

- Nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato, la formazione esterna non può essere superiore al 65% dell'orario ordinamentale.

- Percorsi di studi universitari

- Assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario.

- Percorsi di istruzione tecnica superiore e di alta formazione regionale

- Assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario.

**Formazione
interna**

- Con riferimento ai predetti percorsi, la formazione interna è pari alla **differenza** tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

**Obiettivi di
apprendimento**

- In ogni caso il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei seguenti risultati di apprendimento in termini di competenze:
 - .. i risultati previsti per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale nei percorsi di istruzione e formazione professionale regionale;
 - .. i risultati relativi al profilo educativo, culturale e professionale dei diversi indirizzi, anche ai fini del superamento dell'esame, nei percorsi di istruzione secondaria superiore e di istruzione degli adulti e nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;
 - .. i risultati relativi alle figure nazionali di ciascuna area tecnologica, nei percorsi di specializzazione tecnica superiore;
 - .. i risultati relativi alla qualificazione da conseguire nei percorsi di istruzione tecnica superiore e di alta formazione regionale.

NORMATIVA

legislazione

DIRITTI E DOVERI DEGLI APPRENDISTI

- L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza di:
 - .. aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
 - .. contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
 - .. modalità di selezione degli apprendisti;
 - .. doppio «status» di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

FIGURA DEL TUTOR

- **Finalità**
 - Nei percorsi di apprendistato la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.
- **Individuazione**
 - Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente, dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.
- **Tutor formativo**
 - Il tutor formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

I compiti svolti dal tutor formativo possono essere riconosciuti nel quadro degli esistenti strumenti di valorizzazione della professionalità del personale docente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e, comunque, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
- **Tutor aziendale**
 - Il tutor aziendale, che **può essere anche il datore di lavoro**, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.
- **Dossier dell'apprendista** 
 - Il tutor formativo ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

- **Per formazione interna**
 - L'istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

Abbandono o risoluzione anticipata

Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di 3 mesi.

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (Segue)

• Requisiti per certificazione finale

- Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato **almeno i 3/4 sia della formazione interna che della formazione esterna** prevista dal piano formativo individuale.
- Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei 3/4 del monte ore sia di formazione interna sia di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

• Esami conclusivi

- Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.
- Per gli studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria superiore inseriti in percorsi di apprendistato, ai fini dell'esame di Stato, la terza prova scritta è predisposta dalla Commissione secondo le tipologie previste dall'art. 2, c. 1, lett. e) ed f), del D.M. pubblica istruzione 20.11.2000, n. 429. Ai fini della predisposizione della prova, la Commissione tiene conto delle specifiche esperienze di apprendistato degli studenti e può avvalersi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del tutor aziendale quale esperto designato ai sensi dell'art. 6, c. 3, dei D.P.R. nn. 87 e 88 del 15.03.2010.

La sospensione del giudizio in occorrenza di un debito formativo non configura attestazione di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi ai fini dell'art. 42, c. 3 del D. Lgs. 81/2015.

• Rilascio del certificato di competenze

- In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del D. Lgs. 13/2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, c. 6 del D. Lgs. 13/2013, deve comunque contenere:
 - .. gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 13/2013 riguardante gli standard minimi di attestazione;
 - .. i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, c. 1, lett. i) del D. Lgs. 276/2003.

MONITORAGGIO

- I percorsi di apprendistato sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del lavoro e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR, anche ai fini dell'aggiornamento degli standard e dei criteri generali fissati dalla normativa.
- L'istituzione formativa realizza a tal fine, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi.

ENTRATA IN VIGORE

- **Entro 6 mesi** dalla data di entrata in vigore del D.M. Lavoro 12.10.2015 (avvenuta il 5.01.2016), **le regioni e le province autonome** di Trento e Bolzano **recepiscono con propri atti** le disposizioni contenute nel decreto.
- Nelle more della scadenza del termine, le disposizioni del decreto trovano **applicazione immediata** e diretta, esclusivamente **nell'ambito di apposite sperimentazioni** di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale promosse dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'istruzione, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni.
- **Trascorso il termine di 6 mesi, in assenza di regolamentazione regionale**, l'attivazione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica e di alta formazione e ricerca è disciplinata attraverso **l'applicazione diretta** delle disposizioni del D.M. 12.10.2015.
- Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: POSSIBILI ALTERNATIVE DURANTE E AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO

D. Lgs. 15.06.2015, n. 81 - Art. 2118 Codice Civile

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- MODALITÀ DI RECESSO

Con il D. Lgs. 81/2015, il legislatore è nuovamente intervenuto sul contratto di apprendistato, sebbene in modo non particolarmente incisivo, in quanto sono stati pressoché confermati i principi già contenuti nel Testo Unico del 2011, primo fra tutti quello che lo definisce un contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 41, c. 1 D. Lgs. 81/2015).

Rispetto ad esso, tuttavia, l'apprendistato presenta alcune peculiarità derivanti dalla presenza di un periodo di "addestramento" e dal suo scopo formativo, con evidenti implicazioni in fase di chiusura del rapporto di lavoro.

In particolare, fermo restando l'obbligo del preavviso (art. 2118 C.C.), le modalità di recesso delle parti si differenziano a seconda che la relativa facoltà sia esercitata nel corso del periodo di apprendistato oppure alla fine.

In quest'ultimo caso, il recesso delle parti è libero, salvo ovviamente il preavviso. Ciò significa che, se una di esse non esercita questa facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al contrario, durante il periodo di apprendistato, il datore di lavoro può recedere solo a determinate condizioni, ossia in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di una specifica motivazione, si applicano le tutele previste per la generalità dei lavoratori e disciplinate nel D. Lgs. 23/2015. Le dimissioni, invece, sono libere.

Di seguito, esaminiamo le specifiche modalità di recesso dal contratto di apprendistato professionalizzante e le ulteriori vicende che lo stesso può subire. Per quanto riguarda tutte le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro (ad esempio, mancato superamento del periodo di prova e superamento del periodo di comporta), l'apprendistato segue le disposizioni generali applicabili alle altre tipologie contrattuali.

SCHEMA DI SINTESI

RECESSO DAL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di rispetto del periodo di preavviso. • La durata del periodo di preavviso è stabilita dalla specifica disciplina prevista per gli apprendisti dal CCNL applicato in azienda. In assenza, si applica quanto stabilito dalla medesima contrattazione collettiva per la generalità dei lavoratori. • In caso di dimissioni: obbligatorietà della procedura telematica.
DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Recesso del datore di lavoro, solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. In mancanza, il licenziamento è illegittimo e trova applicazione il generale regime di tutela. • Dimissioni dell'apprendista, a prescindere da specifiche motivazioni.
	⇒	<p>Conferma anticipata in servizio con conseguente prosecuzione del rapporto di lavoro come ordinario rapporto a tempo indeterminato.</p>
	⇒	<p>All'apprendista si applica il trattamento economico cui avrebbe avuto diritto al termine della formazione.</p>
AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Recesso di una delle parti: <ul style="list-style-type: none"> .. nel rispetto del preavviso: cessazione del rapporto di lavoro alla fine del preavviso decorrente dal termine dell'apprendistato; .. senza rispetto del preavviso: il recesso può essere comunicato solo entro l'ultimo giorno del periodo formativo. Il rapporto cessa al momento della notifica del licenziamento/dimissioni. La parte recedente deve pagare un'indennità sostitutiva del preavviso. • Mancato recesso delle parti e conferma in servizio con ordinario rapporto a tempo indeterminato. • Conseguimento della qualifica professionale senza conferma in servizio.
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	⇒	<p>Il datore di lavoro gode delle agevolazioni contributive per l'anno successivo alla conferma dell'apprendista, anche nel caso in cui intervenga in anticipo.</p>

MODALITÀ DI RECESSO

DURANTE IL PERIODO
DI APPRENDISTATO

- **Possibili ipotesi**
 - Le vicende che il contratto di apprendistato può subire durante il suo svolgimento sono fondamentalmente riconducibili alle seguenti:
 - .. recesso del datore di lavoro;
 - .. dimissioni dell'apprendista;
 - .. conferma anticipata in servizio.

- **Recesso del datore di lavoro**
 - Come accennato nelle premesse, la legge prevede espressamente che il recesso del datore di lavoro sia subordinato alla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), di cui deve essere data evidenza nella lettera di licenziamento.
 - Ciò significa che lo stesso può ritenersi valido in presenza di comportamenti inadempienti del lavoratore rispetto agli obblighi contrattuali, a condizione che gli stessi siano stati preventivamente oggetto di specifica contestazione disciplinare. A queste ipotesi, sono riconducibili i concetti di giusta causa e giustificato motivo soggettivo.
 - La fattispecie del giustificato motivo oggettivo, invece, ricorre quando il licenziamento è determinato da motivazioni connesse all'attività produttiva dell'azienda ovvero a esigenze di tipo organizzativo e/o produttivo che le impongono una riduzione dell'organico.
 - Laddove mancassero questi presupposti, il licenziamento dell'apprendista è da ritenersi illegittimo, con le conseguenze risarcitorie e/o sanzionatorie previste per qualsiasi altra tipologia di rapporto di lavoro.

- **Dimissioni dell'apprendista**
 - Diversamente da quanto previsto per la parte datoriale, il lavoratore può rassegnare le proprie dimissioni liberamente, senza dover fornire una specifica giustificazione.
 - L'unico vincolo è di natura procedurale e consiste nella necessità di comunicare le dimissioni secondo la procedura telematica introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

- **Conferma anticipata in servizio**
 - In relazione ai risultati particolarmente soddisfacenti raggiunti dall'apprendista, l'azienda può anche valutare la possibilità di attribuirgli anticipatamente la qualifica professionale oggetto del piano formativo. In tal caso, ancor prima che si giunga alla fine della formazione, il lavoratore ottiene l'inquadramento che avrebbe avuto alla conclusione del periodo di apprendistato e il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
 - Anche in questa ipotesi trova applicazione la regola dell'estensione dello sgravio contributivo per il datore di lavoro per l'anno successivo alla stabilizzazione dell'apprendista, come affermato in passati interventi ministeriali (interpello del 4.05.2005 e circolare del 10.11.2008, n. 27).

Esempio n. 1



Lettera di recesso durante il periodo di apprendistato

(da redigere su carta intestata dell'azienda)

Alla cortese attenzione del Sig.

Luogo e data,

Oggetto: licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Con la presente siamo spiacenti di comunicarLe la nostra decisione di recedere dal contratto di apprendistato con Lei instaurato il giorno per ragioni organizzative.

In particolare, a seguito della difficile situazione economico-finanziaria che stiamo vivendo e che nell'ultimo periodo si è ulteriormente aggravata, siamo costretti ad attuare un piano di ristrutturazione aziendale con correlata azione di riduzione dei costi del personale.

La Sua posizione rientra, purtroppo, tra quelle oggetto del predetto piano.

Abbiamo adottato questa scelta dopo aver attentamente valutato una Sua possibile ricollocazione in altre mansioni, anche inferiori.

Il rapporto di lavoro deve intendersi cessato in data al termine del periodo di preavviso previsto contrattualmente.

In relazione al recesso, Le verranno corrisposte tutte le competenze di fine rapporto a Lei spettanti per legge e per contratto.

Ringraziandola per la collaborazione prestata, porgiamo distinti saluti.

Firma del datore di lavoro

.....

Esempio n. 2



Lettera di conferma anticipata in servizio

(da redigere su carta intestata dell'azienda)

Alla cortese attenzione del Sig.

Luogo e data,

Oggetto: conferma anticipata in servizio

Con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante stipulato il e finalizzato al raggiungimento della qualifica di, abbiamo il piacere di comunicarLe la conclusione anticipata del periodo di apprendistato e la Sua conferma in servizio a tempo indeterminato a decorrere dal giorno

In virtù delle capacità e delle abilità da Lei dimostrate fino a oggi, dal le verrà attribuita la qualifica di livello e mansioni di

Il trattamento economico a Lei spettante sarà quello previsto dal CCNL di riferimento in relazione al Suo inquadramento.

Per tutto quanto non previsto dalla presente e dalla lettera di assunzione, facciamo espresso rinvio al CCNL applicato da codesta azienda e alla normativa di legge.

Si coglie l'occasione per porgerLe distinti saluti.

Firma del datore di lavoro

.....

AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

- **Possibili ipotesi**
 - Al completamento dell'intero periodo di formazione, possono verificarsi le seguenti casistiche:
 - .. recesso di una delle parti;
 - .. mancato recesso delle parti e conferma in servizio;
 - .. conseguimento della qualifica professionale senza conferma in servizio.
- **Recesso di una delle parti**
 - Diversamente da quanto previsto nel corso del periodo di apprendistato, al termine dello stesso, le parti sono libere di recedere con l'unico obbligo del rispetto del preavviso (art. 2118 C.C.). Si tratta di una tipica ipotesi di recesso ad nutum, la cui legittimità prescinde dalla sussistenza di una giusta causa o da un giustificato motivo.
 - Per espressa previsione di legge, in questa ipotesi, il preavviso decorre dal termine del periodo di apprendistato. Il D. Lgs. 81/2015 (art. 42, c. 4) conferma che il preavviso non può essere formalizzato in prossimità del termine della formazione, ma solo alla sua effettiva scadenza.

In sostanza, il datore di lavoro (o l'apprendista) deve comunicare il recesso nell'ultimo giorno del periodo di apprendistato e da qui inizia il preavviso. **Tale periodo, quindi, si aggiunge all'apprendistato, allungandone di fatto la durata.**
 - Rispetto al quadro normativo vigente ante 2011, la prospettiva è stata completamente ribaltata: mentre prima il preavviso veniva conteggiato a ritroso dalla fine della formazione, a partire dal Testo Unico viene calcolato in avanti a partire da quel momento.

Questo mutato orientamento ha sollevato alcuni problemi interpretativi, tra cui quello legato al rischio di consolidamento del rapporto. In realtà, questo dubbio può essere facilmente sciolto in considerazione del fatto che è la norma stessa a obbligare il datore di lavoro ad esercitare il recesso solo al termine del periodo formativo. Un ulteriore argomento a sostegno di questa tesi è rinvenibile nel testo di legge ai sensi del quale "durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato", con riferimento al trattamento retributivo e contributivo del lavoratore.
 - Nel caso in cui il periodo di preavviso non sia rispettato, il licenziamento intimato o le dimissioni notificate entro l'ultimo giorno del periodo formativo sono immediatamente efficaci, ma obbligano la parte recedente al pagamento all'altra dell'indennità sostitutiva del preavviso.
 - Le dimissioni devono essere notificate secondo la procedura telematica.
- **Mancato recesso delle parti e conferma in servizio**
 - In questa ipotesi, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato e l'apprendista, avendo acquisito la qualifica professionale oggetto della formazione, viene inquadrato al livello contrattuale ad essa corrispondente.
 - Sul piano contributivo, l'azienda continua a godere per un ulteriore anno degli sgravi connessi a questo tipo di contratto.
- **Conseguimento della qualifica professionale senza conferma in servizio**
 - Da ultimo, può anche accadere che, nonostante l'apprendista concluda positivamente il percorso formativo con il conseguimento della qualifica professionale, il datore di lavoro decida di non confermarlo in servizio.
 - Possono essere molteplici le motivazioni che inducono l'azienda ad esercitare questa facoltà, come ad esempio, una sopravvenuta crisi economico - finanziaria incompatibile con un incremento del costo del personale, la soppressione della posizione che l'apprendista avrebbe dovuto ricoprire oppure anche questioni inerenti i rapporti interpersonali tali da far venir meno il vincolo fiduciario.

Esempio n. 3



Lettera di mancata conferma

(da redigere su carta intestata dell'azienda)

Alla cortese attenzione del Sig.

Luogo e data,

Oggetto: scadenza del periodo formativo e mancata conferma.

In riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante stipulato il e finalizzato al raggiungimento della qualifica di, con la presente siamo spiacenti di comunicarLe che non potrà essere confermato alle nostre dipendenze alla scadenza del periodo formativo.

Ai sensi dell'art. 2118 del cod. civ., pertanto, Le diamo formale disdetta dal rapporto di lavoro a decorrere dal giorno

Ringraziandola per la collaborazione prestata, porgiamo distinti saluti.

Firma del datore di lavoro

Esempio n. 4



Lettera di conferma in servizio alla scadenza del periodo formativo

(da redigere su carta intestata dell'azienda)

Alla cortese attenzione del Sig.

Luogo e data,

Oggetto: superamento del periodo formativo e conferma in servizio

Facciamo riferimento al rapporto di lavoro in essere e in particolare alla Sua assunzione quale apprendista per il conseguimento della qualifica di e il cui periodo formativo cesserà in data

Abbiamo il piacere di comunicarLe che, avendo superato positivamente il suddetto periodo, Lei sarà qualificato quale operaio/impiegato, con la qualifica di, e Le sarà attribuito il/la livello /categoria del Ccnl del settore, applicato dalla scrivente azienda.

Le saranno affidate, nello specifico le seguenti mansioni:

A decorrere dalla data di qualificazione e conferma in servizio la Sua retribuzione ammonta ad € lordi mensili e sarà così composta:

- €
- €
- €
- €

Ferma restando la Sua anzianità di servizio, decorrente dalla data di assunzione, sarà tenuto conto del nuovo livello di inquadramento al fine della maturazione e liquidazione di ogni elemento previsto dal Ccnl di cui sopra, al quale si rinvia, unitamente alla normativa di legge, per ogni e qualsiasi previsione non contemplata nella presente.

Nel congratularci con Lei, in attesa che voglia restituirci firmata la presente per integrale accettazione del proprio contenuto, siamo a porgerLe i nostri migliori saluti.

Firma del datore di lavoro

Esempio n. 5



Lettera di recesso con comunicazione del conseguimento della qualifica

Al Sig.

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015, con la presente vi ricordiamo che in data si conclude il periodo di apprendistato presso questa azienda.

In proposito, in considerazione dell'esito favorevole della formazione e dell'addestramento durante l'intero periodo così come previsto nel Piano Formativo Individuale, si comunica che Lei ha conseguito la qualifica di alla quale il contratto di apprendistato era finalizzato.

Si comunica, altresì, che alla data suindicata, quale termine del periodo di apprendistato, questa azienda non intende confermarLa in servizio.

Conseguentemente, il rapporto di lavoro in essere, considerato il termine di preavviso pari a giorni, cesserà, a tutti gli effetti di legge e contrattuali, alla data

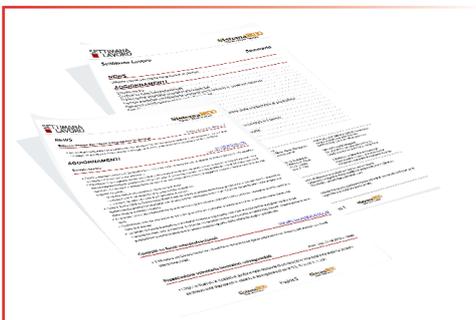
Nel ringraziarLa per la collaborazione prestata durante gli anni di apprendistato, augurandoLe un proficuo percorso professionale, porgiamo cordiali saluti.

Firma del datore di lavoro

.....

SETTIMANA LAVORO

L'aggiornamento rapido
in materia di lavoro



Spedizione via e-mail e archivio storico on line



Accesso al testo integrale della norma o dell'interpretazione direttamente dalla circolare

- Servizio settimanale dedicato alle **novità normative ed interpretative** in tema di amministrazione del personale e diritto del lavoro.
- Completa e integra il mensile Ratio Lavoro.

NUOVO INCENTIVO “OCCUPAZIONE GIOVANI”

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- APPROFONDIMENTI
- PROCEDURA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO
- FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

*Decreto direttoriale Min. Lavoro 2.12.2016, n. 394 - Decreto direttoriale Min. Lav. 19.12.2016, n. 454
Circ. Inps 28.02.2017, n. 40 - Mess. Inps 15.03.2017, n. 1171*

Al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai 16 ai 29 anni di età che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, con il decreto direttoriale 2.12.2016, n. 394 rettificato dal decreto direttoriale 19.12.2016, n. 454, il Ministero del Lavoro ha disciplinato un nuovo incentivo, prevedendo - tra l'altro - che sia gestito dall'Inps.

La nuova agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, ad esclusione delle assunzioni effettuate nella Provincia Autonoma di Bolzano.

L'incentivo è riconoscibile per le assunzioni a tempo determinato ed indeterminato effettuate tra il 1.01.2017 ed il 31.12.2017, nei limiti delle risorse specificamente stanziare.

Con la circolare 28.02.2017, n. 40, l'Inps illustra la disciplina contenuta nei decreti direttoriali e fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

SCHEMA DI SINTESI

DATORI DI LAVORO INTERESSATI	⇒ Tutti i datori di lavoro privati.	⇒	• Che assumano personale senza esservi tenuti ⁽¹⁾ . • A prescindere dal fatto che siano imprenditori.
LAVORATORI PER I QUALI SPETTA L'INCENTIVO	⇒	• Giovani che si registrano al Programma Garanzia Giovani . • Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studi o formazione e che risultano essere disoccupati (cosiddetti Neet).	
AMBITO TERRITORIALE	⇒ L'agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale.	⇒	Ad esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia autonoma di Bolzano.
RAPPORTI INCENTIVATI	⇒ Assunzioni a tempo determinato .	⇒	• Anche a scopo di somministrazione. • Di durata pari o superiore a 6 mesi.
	⇒ Assunzioni a tempo indeterminato .	⇒	Anche a scopo di somministrazione.
	⇒	• Rapporti di apprendistato professionalizzante . • Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro. • Assunzioni a tempo parziale , effettuate tra l'1.01.2017 e il 31.12.2017.	
MISURA	⇒ Assunzioni a tempo determinato (proroghe comprese)	⇒	50% dei contributi previdenziali nella misura massima di € 4.030,00 su base annua per ogni lavoratore assunto.
	⇒ Assunzioni a tempo indeterminato	⇒	Contribuzione previdenziale nella misura massima di € 8.060,00 su base annua per ogni lavoratore assunto.
PROCEDURA DI AMMISSIONE	⇒ Presentazione di una domanda preliminare .	⇒	Mediante il modulo on line “OCC.GIOV” ⁽²⁾ .
	⇒ Verifiche Inps su requisiti di accesso e disponibilità di risorse ⁽³⁾ .	⇒	Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza.
	⇒ In caso di elaborazione positiva della richiesta, presentazione della domanda definitiva .	⇒	• Entro 10 giorni . • A pena di decadenza.
FRUIZIONE DEL BENEFICIO	⇒	• Mediante conguaglio/compensazione sulle denunce contributive: .. UniEmens _____ <i>ovvero</i> _____ .. DMAG per gli operai agricoli.	
	⇒	Inps, Anpal e organi ispettivi in materia di lavoro effettueranno controlli riguardo alla sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'agevolazione.	
LIMITI RISORSE	⇒	L'incentivo spetta nei limiti delle risorse specificamente stanziare, pari a € 200.000.000.	

Note

⁽¹⁾ L'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 prevede che le agevolazioni non spettano nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale.

⁽²⁾ Disponibile sul sito Inps all'interno dell'applicativo “DiResCo”.

⁽³⁾ L'incentivo è autorizzato in base all'**ordine cronologico di presentazione** delle istanze.

RAPPORTI DI LAVORO

MISURA DELL'INCENTIVO

APPROFONDIMENTI

<ul style="list-style-type: none"> • Esclusioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Il beneficio non spetta nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> .. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; .. contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca; .. contratto di lavoro domestico; .. contratto di lavoro intermittente; .. prestazioni di lavoro accessorio. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Spettanza del beneficio 	<ul style="list-style-type: none"> • In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio. <table border="1" data-bbox="718 694 1476 851"> <tr> <td data-bbox="718 694 901 851">Proroga tempo determinato</td> <td data-bbox="901 694 1476 851">In deroga al suddetto principio, nelle ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad € 4.030,00.</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="718 862 1476 985"> <tr> <td data-bbox="718 862 901 985">Trasformazione del rapporto</td> <td data-bbox="901 862 1476 985">Non ha, invece, diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.</td> </tr> </table>	Proroga tempo determinato	In deroga al suddetto principio, nelle ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad € 4.030,00.	Trasformazione del rapporto	Non ha, invece, diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.
Proroga tempo determinato	In deroga al suddetto principio, nelle ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad € 4.030,00.				
Trasformazione del rapporto	Non ha, invece, diritto ad un ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.				
<ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato professionalizzante 	<ul style="list-style-type: none"> • Rientra tra le tipologie di rapporto incentivate. • Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. • Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. • Il bonus massimo riconoscibile per tale tipologia contrattuale corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi. • Nell'ipotesi in cui la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia, invece, inferiore a 12 mesi, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettivo decorso della formazione. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Soglie mensili 	<ul style="list-style-type: none"> • L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda: <ul style="list-style-type: none"> .. il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di € 4.030,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe); .. la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di € 8.060,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato. <table border="1" data-bbox="518 1724 1476 2072"> <tr> <td data-bbox="518 1724 622 2072">Soglie mensili</td> <td data-bbox="622 1724 1476 2072"> <ul style="list-style-type: none"> • Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - a € 335,83 (€ 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo conguagliabile è pari a € 671,66 (€ 8.060,00/12). • Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, dette soglie devono essere riproporzionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di € 11,04 (€ 4.030,00/365 gg.) per i rapporti a tempo determinato e di € 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato. • La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a € 4.030,00 per i rapporti a termine e a € 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato. </td> </tr> </table>	Soglie mensili	<ul style="list-style-type: none"> • Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - a € 335,83 (€ 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo conguagliabile è pari a € 671,66 (€ 8.060,00/12). • Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, dette soglie devono essere riproporzionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di € 11,04 (€ 4.030,00/365 gg.) per i rapporti a tempo determinato e di € 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato. • La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a € 4.030,00 per i rapporti a termine e a € 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato. 		
Soglie mensili	<ul style="list-style-type: none"> • Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - a € 335,83 (€ 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo conguagliabile è pari a € 671,66 (€ 8.060,00/12). • Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, dette soglie devono essere riproporzionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di € 11,04 (€ 4.030,00/365 gg.) per i rapporti a tempo determinato e di € 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato. • La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a € 4.030,00 per i rapporti a termine e a € 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato. 				

CALCOLO DELL'INCENTIVO

• **Contribuzione esclusa dal beneficio**

- Premi e contributi dovuti all'Inail.
- Contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.C." di cui all'art. 1, c. 755 della L. 296/2006.
- Contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D. Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento di cui all'art. 40 del D. Lgs. 148/2015.
- Contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

• Pertanto, non sono oggetto di incentivazione le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- .. il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, c. 29 della L. 190/2014;
- .. il contributo previsto dall'art. 25, c. 4 della L. 21.12.1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 388/2000;
- .. il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/1991;
- .. il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, cc. 8 e 14 del D. Lgs. 182/1997;
- .. il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, cc. 3 e 4 del D. Lgs. 166/1997.

• **Contributo Ivs**

- Il contributo aggiuntivo Ivs (pari allo 0,50% della retribuzione imponibile) è soggetto all'applicazione dell'agevolazione.
- Poiché la normativa prevede l'abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del Tfr ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di € 4.030,00 ovvero di € 8.060,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

• **Misure compensative**

- Poiché l'incentivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, cc. 2 e 3, del D. Lgs. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.C., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'agevolazione è calcolata sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

• **Stabilizzazione rapporti a termine**

- Nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30 della L. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale del 1,40% previsto per i contratti a tempo determinato.

• **Sospensione del beneficio**

- Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso **esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio.
- Tuttavia, anche nelle suddette ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, **entro e non oltre il termine perentorio del 28.02.2019**.
- Pertanto, non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto, e l'ultimo mese in cui si potrà fruire dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2019.

CONDIZIONI DI SPETTANZA

- L'incentivo è subordinato:
 - .. alla regolarità prevista dall'art. 1, cc. 1175 e 1176 della L. 296/2006, inerente:
 - . all'adempimento degli obblighi contributivi;
 - . all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - . al 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;
 - . all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione ex art. 31 D. Lgs. 150/2015.

COMPATIBILITÀ
CON LA NORMATIVA
SUGLI AIUTI DI STATO

- **Limite del "de minimis"**
 - L'incentivo può essere fruito nel rispetto del "de minimis".
 - L'Inps provvederà al riconoscimento dell'incentivo solo dopo aver consultato il registro nazionale degli aiuti ed accertato che vi sia disponibilità, nel limite del regime "de minimis", dell'intero importo massimo concedibile dell'agevolazione.
- **Oltre il limite del "de minimis"**
 - L'incentivo può essere fruito oltre il "de minimis" nell'ipotesi in cui l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto, calcolato in U.L.A., rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.
 - A tal fine deve essere considerata l'effettiva forza occupazionale media al termine del 12 mesi e non quella "stimata".
 - Più in particolare, il bonus può essere fruito oltre i limiti del regime "de minimis" solo al verificarsi di determinate condizioni, che variano a seconda della fascia di età del giovane aderente al Programma.
- **Incremento occupazionale netto**
 - L'incentivo, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:
 - .. dimissioni volontarie;
 - .. invalidità;
 - .. pensionamento per raggiunti limiti d'età;
 - .. riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
 - .. licenziamento per giusta causa.
 - Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica".
 - L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Tavola

Condizioni di fruizione oltre il limite del regime "de minimis"

Età (al momento della registrazione a Garanzia giovani)	Condizione
Tra i 16 e i 24 anni	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto.
Tra i 25 e i 29 anni	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto. • Il lavoratore deve essere, alternativamente, in una di queste condizioni: <ul style="list-style-type: none"> .. non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; Negli ultimi 6 mesi il giovane non deve aver prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero aver svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione. .. non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di 2° grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; .. avere completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; .. essere occupati 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, ovvero essere occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat ed appartenere al genere sottorappresentato.

INCUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

- L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.
- Con specifico riferimento al contratto di **apprendistato professionalizzante**, ai fini della legittima fruizione dell'incentivo, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.

ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

PROCEDURA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Domanda preliminare di ammissione | <ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "OCC.GIOV.", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito Internet www.inps.it - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando: <ul style="list-style-type: none"> .. il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione; .. la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa; .. l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva; .. l'aliquota contributiva datoriale. • Il modulo sarà accessibile seguendo il percorso "accedi ai servizi", "altre tipologie di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente". |
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione delle richieste telematiche | <ul style="list-style-type: none"> • Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali: <ul style="list-style-type: none"> .. consulterà gli archivi informatici dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), al fine di conoscere se il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia registrato al "Programma Garanzia giovani" e sia profilato; .. calcolerà l'importo dell'incentivo spettante; .. verificherà la disponibilità residua della risorsa; .. informerà - esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo spettante per il tipo di rapporto instaurato o da instaurare con il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Istanza inizialmente rigettata per carenza di risorse | <ul style="list-style-type: none"> • L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi rimarrà valida per 30 giorni, decorrenti dalla data di elaborazione, mantenendo la priorità di prenotazione in base all'originaria data dell'invio; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta sarà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Assenza di profilazione del giovane | <ul style="list-style-type: none"> • Nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al Programma "Garanzia Giovani", ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'Inps sospenderà l'iter di definizione dell'istanza di prenotazione dell'incentivo; l'istanza che dovesse essere inizialmente rigettata per mancata profilazione del giovane rimarrà valida per 30 giorni; se entro tale termine il giovane sarà profilato, l'istanza, se sussisteranno tutti gli altri presupposti legittimanti, sarà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Istanza accolta | <ul style="list-style-type: none"> • Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata sia accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo - entro 7 giorni di calendario dall'elaborazione positiva della richiesta da parte dell'Istituto - dovrà, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Domanda definitiva | <ul style="list-style-type: none"> • Entro 10 giorni di calendario dall'elaborazione positiva della richiesta da parte dell'Istituto, il datore di lavoro, avrà l'onere di comunicare - a pena di decadenza - l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. • L'inosservanza del termine di 10 giorni previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determinerà l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda. • L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Inps costituirà definitiva ammissione al beneficio. |

ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO (Segue)

DEFINIZIONE DELLE ISTANZE

• Domanda definitiva (segue)

- L'Inps evidenzia che 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 sia associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.
- Più specificamente, è necessario che corrispondano:
 - .. il codice fiscale del datore di lavoro (deve corrispondere a quello con cui il datore di lavoro è identificato negli archivi anagrafico-contributivi dell'Inps);
 - .. la tipologia dell'evento per cui spetterebbero i benefici;
 - .. il codice fiscale del lavoratore.

• Importo del beneficio

- Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, le procedure informatiche, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, calcoleranno l'importo del beneficio in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro ed incrementeranno tale importo del 5%, allo scopo di tenere conto di possibili variazioni in aumento della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

Rapporti part-time

Nelle 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 ed appositamente incrementato del 5%. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, l'onere di riparametrare l'incentivo spettante e di fruire dell'importo ridotto sarà a carico del datore di lavoro.

• Fruizione dell'importo

- Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il datore di lavoro potrà fruire dell'importo calcolato, avendo cura di non imputare l'agevolazione alle quote di contribuzione non oggetto di esonero.

• Ordine cronologico di presentazione

- L'incentivo sarà autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

• Prime istanze

Mess. Inps
1171/2017

- Le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al 15.03.2017 (data di rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo) non saranno elaborate entro il giorno successivo all'inoltro ma saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata.
- Tale elaborazione riguarderà sia le istanze cui si applica il criterio speciale di priorità secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione, sia le istanze cui si applica il criterio generale di priorità secondo l'ordine cronologico di invio dell'istanza stessa.
- In particolare, le sole istanze relative alle **assunzioni effettuate tra il 1.01.2017 e il 14.03.2017** dovranno essere inviate entro il 30.03.2017. Per tali istanze la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.
- Per le istanze relative alle **assunzioni effettuate a decorrere dal 15.03.2017** la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo il criterio generale, costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa.
- Successivamente al 30.03.2017 sarà comunque possibile inviare istanze per assunzioni effettuate tra l'1.01.2017 e il 14.03.2017; per tali istanze la verifica delle disponibilità dei fondi sarà, tuttavia, effettuata secondo il criterio generale, costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa.
- Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.
- Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

MISURA MASSIMA DELL'INCENTIVO

- Il datore di lavoro la cui istanza di conferma sarà accolta riceverà l'indicazione - all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza - della misura massima complessiva dell'incentivo spettante che dovrà essere fruito durante la vigenza del rapporto nel caso di assunzioni a termine e nel caso di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi, mentre, nel caso dei rapporti a tempo indeterminato, la fruizione dovrà essere effettuata in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

UNIEMENS

- L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (UniEmens o DMAG, per gli operai agricoli).
- I datori di lavoro autorizzati esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2017**, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

• **Fruizione nei limiti del de minimis**

- Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "OCGI" avente il significato di "Incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")".
 - .. nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
 - .. nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
 - .. nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2017. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e maggio 2017.
- L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:
 - .. <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L706" avente il significato di "conguaglio residuo incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
 - .. <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

Restituzione importi non spettanti

- Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "M314" avente il significato di "Restituzione incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
 - .. nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

**UNIEMENS
(Segue)**
**• Fruizione
oltre i limiti
del *de minimis***

- Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "**D394**" avente il significato di "Incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis");
 - .. nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "**H00**" (Stato); nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
 - .. nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2017. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e maggio 2017.
- L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:
 - .. <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "**L708**" avente il significato di "conguaglio residuo incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis");
 - .. <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

**Restituzione
importi
non
spettanti**

- Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "**M315**" avente il significato di "Restituzione incentivo occupazione giovani di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis");
 - .. nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

**• Beneficio
eccedente
la soglia
mensile**

- Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 335,83 nel caso di rapporti a tempo determinato o di € 671,66 per i rapporti a tempo indeterminato, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi, fermo restando il rispetto della soglia massima di incentivo massimo annuale fruibile.

**• Sospensione/
cessazione
attività**

- I datori di lavoro che hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (**UniEmens/vig**).

**• Passaggio
di lavoratori**

- Nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già fruendo dell'incentivo, ad un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto ex art. 1406 C.C. o di trasferimento di azienda ex art. 2112 C.C., dopo la preventiva verifica di fattibilità dell'operazione effettuata da parte della sede Inps competente, all'atto della compilazione del flusso ed al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante deve:
 - .. indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione 2T (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico");
 - .. valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.
- Nella medesima ipotesi, il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione 2T senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- APPROFONDIMENTI
- PROCEDURA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO
- FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

*Decreto direttoriale Min. Lavoro 16.11.2016, n. 367- Decreto direttoriale Min. Lavoro 15.12.2016, n. 18179
Circ. Inps 1.03.2017, n. 41 - Mess. Inps 15.03.2017, n. 1171 - Comunicato ANPAL 10.04.2017*

Al fine di favorire l'occupazione nelle Regioni del Sud, il Ministero del Lavoro ha disciplinato un nuovo incentivo per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1.01.2017 al 31.12.2017. La circolare Inps 41/2017 ha fornito le istruzioni operative.

SCHEMA DI SINTESI

DATORI DI LAVORO INTERESSATI	⇒ Tutti i datori di lavoro privati ⇒	• Che assumano personale senza esservi tenuti ⁽¹⁾ . • A prescindere dalla circostanza che siano imprenditori.
LAVORATORI INCENTIVATI	⇒ Di età compresa tra 16 e 24 anni ⁽³⁾ ⇒	Disoccupati ⁽²⁾ .
	⇒ Di almeno 25 anni ⇒	• Disoccupati ⁽²⁾ • Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ⁽⁴⁾ .
	⇒	• Il lavoratore nei 6 mesi precedenti l'assunzione non deve aver avuto: .. un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro; _____ ovvero _____ .. un rapporto di lavoro con una società controllata dal nuovo datore di lavoro o ad esso collegata o comunque facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.
AMBITO TERRITORIALE	⇒ La prestazione lavorativa deve svolgersi in una Regione "meno sviluppata" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una Regione "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna). ⇒	Indipendentemente da: .. residenza della persona da assumere; .. sede legale del datore di lavoro.
RAPPORTI INCENTIVATI	⇒ Assunzioni effettuate dal 1.01.2017 al 31.12.2017. ⇒	Anche in caso di rapporto a tempo parziale.
	⇒ Assunzioni/ trasformazioni a tempo indeterminato. ⇒	Anche a scopo di somministrazione.
	⇒ Rapporti di apprendistato professionalizzante.	
	⇒ Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.	
MISURA	⇒ L'incentivo riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura massima di € 8.060 su base annua per ogni lavoratore assunto.	
	⇒ È fruibile in 12 quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore.	
PROCEDURA DI AMMISSIONE Rileva l' ordine cronologico di presentazione delle istanze	⇒ Presentazione di una domanda preliminare. ⇒	Mediante il modulo "B.SUD".
	⇒ L'Inps verifica i requisiti di accesso, la disponibilità di risorse e calcola l'importo dell'incentivo. ⇒	Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza.
	⇒ Se l'istanza di prenotazione è accolta, il datore di lavoro deve procedere con l'assunzione, se ancora non lo ha fatto. ⇒	Entro 7 giorni dall'accoglimento della prenotazione.
	⇒ Comunicazione dell'avvenuta assunzione e conferma della prenotazione. ⇒	Entro 10 giorni dalla data di accoglimento della prenotazione.
FRUIZIONE DELL'INCENTIVO	⇒	• Mediante conguaglio/compensazione sulle denunce contributive: .. UniEmens _____ .. DMAG per gli operai agricoli.
LIMITI RISORSE	⇒	L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificamente stanziato che, per le Regioni meno sviluppate, ammontano a € 500.000.000,00 e, per le Regioni in transizione, a € 30.000.000,00

Note

- ⁽¹⁾Non è infatti possibile riconoscere l'agevolazione nei casi in cui il datore di lavoro non sia libero di scegliere chi assumere. L'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 prevede, infatti, che le agevolazioni non spettano se l'assunzione scaturisce da un obbligo di natura legale o contrattuale.
- ⁽²⁾Sono considerati **disoccupati** i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego.
- ⁽³⁾Intesi come 24 anni e 364 giorni.
- ⁽⁴⁾È privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero chi ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione.

APPROFONDIMENTI

RAPPORTI DI LAVORO
INCENTIVATI

- **Trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato**
 - Al fine di consentire la massima espansione delle stabilizzazioni dei rapporti, non è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione per tali ipotesi e nemmeno il rispetto dell'ulteriore requisito dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi 6 mesi con lo stesso datore di lavoro.
- **Esclusioni**
 - Il beneficio non spetta nelle seguenti ipotesi:
 - .. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - .. contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
 - .. contratto di lavoro domestico;
 - .. contratto di lavoro intermittente;
 - .. prestazioni di lavoro accessorio.
- **Riconoscimento per un solo rapporto di lavoro**
 - In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto: dopo una prima concessione, non è, pertanto, possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.
- **Rapporti di apprendistato professionalizzante stagionale**
 - Il bonus massimo riconoscibile per tale tipologia contrattuale corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi.
 - Nelle ipotesi in cui la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia, invece, inferiore a 12 mesi, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso (ad esempio, per un rapporto di apprendistato per il quale è previsto un periodo formativo di durata pari a 6 mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante al datore di lavoro è pari ad € 4.030,00).
- **Somministrazione**
 - L'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 12 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

AMBITO TERRITORIALE

- Nel caso di modifica della sede di lavoro fuori da una delle Regioni per le quali è previsto l'incentivo, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.
- Diversamente, nelle ipotesi di trasferimento di un lavoratore da una Regione in transizione verso una Regione meno sviluppata o, al contrario, da una Regione meno sviluppata ad una Regione in transizione, l'incentivo originariamente riconosciuto può continuare a trovare applicazione sino alla sua naturale scadenza.

MISURA DEL BENEFICIO

- L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella **misura massima di € 8.060,00 su base annua per ogni lavoratore assunto.**

Soglie mensili

- La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a € 671,66 (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di € 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.
- La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà comunque formare oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima esonerabile, pari € 8.060,00.

CALCOLO DEL BENEFICIO

- **Contribuzione esclusa dal beneficio**

- Premi e contributi dovuti all'Inail.
- Contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.C." di cui all'art. 1, c. 755 della L. 296/2006.
- Contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D. Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento di cui all'art. 40 del D. Lgs. 148/2015.
- Contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

- Pertanto, non sono oggetto di incentivazione le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:
 - .. il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, c. 29 della L. 190/2014;
 - .. il contributo previsto dall'art. 25, c. 4 della L. 21.12.1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile, al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 388/2000;
 - .. il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/1991;
 - .. il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, cc. 8 e 14 del D. Lgs. 182/1997;
 - .. il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, cc. 3 e 4 del D. Lgs. 166/1997.

- **Contributo Ivs**

- Il contributo aggiuntivo Ivs (pari allo 0,50% della retribuzione imponibile) è soggetto all'applicazione dell'agevolazione.
- Poiché la normativa prevede l'abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del Tfr ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di € 8.060,00, dalla fruizione dell'esonerazione contributivo.

- **Misure compensative**

- Poiché l'incentivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, cc. 2 e 3, del D. Lgs. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.C., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'agevolazione è calcolata sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

- **Stabilizzazione rapporti a termine**

- Nei casi di trasformazione di rapporti a termine, ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30 della L. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale del 1,40% previsto per i contratti a tempo determinato.

- **Sospensione del beneficio**

- Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso **esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.
- Tuttavia, anche nelle suddette ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, **entro e non oltre il termine perentorio del 28.02.2019**.
- Pertanto, non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto, e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2019.

CONDIZIONI DI SPETTANZA

- L'incentivo è subordinato:
 - .. alla regolarità prevista dall'art. 1, cc. 1175 e 1176 della L. 296/2006, inerente:
 - . all'adempimento degli obblighi contributivi;
 - . all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - . al 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;
 - . all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione ex art. 31 D. Lgs. 150/2015.

• **Somministrazione**

- In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono gli obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

• **Rispetto dei principi in tema di incentivi all'occupazione**

- L'incentivo non spetta:
 - .. se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione sia utilizzato mediante contratto di somministrazione;
 - .. se l'assunzione viola il diritto di precedenza;
 - .. se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono 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 unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
 - .. se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;
 - .. 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;
 - .. l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'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.

COMPATIBILITÀ
CON LA NORMATIVA
SUGLI AIUTI DI STATO• **Limite del "de minimis"**

- L'incentivo può essere fruito nel rispetto del "de minimis".

L'Inps provvederà al riconoscimento dell'incentivo solo dopo aver consultato il registro nazionale degli aiuti ed accertato che vi sia disponibilità, nel limite del regime "de minimis", dell'intero importo massimo concedibile dell'agevolazione.

• **Oltre il limite del "de minimis"**

- L'incentivo può essere fruito oltre il "de minimis" nell'ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine comporti un incremento occupazionale netto, calcolato in U.L.A., rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.
- A tal fine deve essere considerata l'effettiva forza occupazionale media al termine del 12 mesi e non quella "stimata".

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA SUGLI AIUTI DI STATO (Segue)

• Incremento occupazionale netto

- L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:
 - .. dimissioni volontarie;
 - .. invalidità;
 - .. pensionamento per raggiunti limiti d'età;
 - .. riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
 - .. licenziamento per giusta causa.
- Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica".

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

INCUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

- L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.
- Con specifico riferimento al contratto di **apprendistato professionalizzante**, ai fini della legittima fruizione dell'incentivo, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.

PROCEDURA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO

ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

• Domanda preliminare di ammissione

- Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "B.SUD", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito Internet www.inps.it - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:
 - .. il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
 - .. la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, che devono rientrare tra le Regioni per le quali è previsto il finanziamento;
 - .. l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
 - .. l'aliquota contributiva datoriale.

• Elaborazione delle richieste telematiche

- Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali:
 - .. consulterà gli archivi informatici dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), al fine di conoscere se il soggetto per cui si chiede l'incentivo sia disoccupato;
 - .. calcolerà l'importo dell'incentivo spettante;
 - .. verificherà la disponibilità residua della risorsa;
 - .. informerà - esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo spettante per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

• Istanza inizialmente rigettata per carenza di risorse

- L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi **rimarrà valida per 30 giorni**, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta sarà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

• Istanza accolta

- Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata sia accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo - **entro 7 giorni** di calendario dall'accoglimento della prenotazione, visualizzabile in calce all'istanza inviata - **dovrà**, se ancora non lo ha fatto, **effettuare l'assunzione**.

ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO (Segue)

- **Domanda definitiva**
- **Entro 10 giorni** di calendario dalla data di accoglimento della prenotazione, il datore di lavoro, avrà l'onere di comunicare - a pena di decadenza - l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.
- L'inosservanza del termine di 10 giorni previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determinerà l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.
- L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Inps costituirà definitiva ammissione al beneficio.

- L'Inps evidenzia che 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 sia associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.
- Più specificamente, è necessario che corrispondano:
 - .. il codice fiscale del datore di lavoro (deve corrispondere a quello con cui il datore di lavoro è identificato negli archivi anagrafico-contributivi dell'Inps);
 - .. la tipologia dell'evento per cui spetterebbero i benefici;
 - .. il codice fiscale del lavoratore.

- **Importo del beneficio**

- Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, le procedure informatiche, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, calcoleranno l'importo del beneficio in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro ed incrementeranno tale importo del 5%, allo scopo di tenere conto di possibili variazioni in aumento della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

Rapporti part-time

Nelle 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 ed appositamente incrementato del 5%. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, l'onere di riparametrare l'incentivo spettante e di fruire dell'importo ridotto sarà a carico del datore di lavoro.

- **Fruizione dell'importo**

- Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il datore di lavoro potrà fruire dell'importo calcolato, avendo cura di non imputare l'agevolazione alle quote di contribuzione non oggetto di esonero.

DEFINIZIONE DELLE ISTANZE

- **Ordine cronologico di presentazione**

- L'incentivo sarà autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

ANOMALIE RISCONTRATE

Comun. ANPAL 10.04.2017

- A fronte delle istanze relative all'Incentivo Occupazione SUD, presentate dai datori di lavoro privati e già elaborate dall'Inps, l'Istituto ha comunicato che, rispetto a tali istanze, sono state riscontrate alcune anomalie in sede di verifica delle informazioni concernenti lo stato di disoccupazione. A tal riguardo, sarà cura dell'ANPAL e dell'Inps riesaminare le istanze rigettate, la cui istruttoria, pertanto, non deve ritenersi ancora definitiva
- Fino al completamento di tali operazioni di riesame, l'Inps non procederà all'elaborazione di ulteriori richieste. Con successive comunicazioni l'Istituto fornirà indicazioni aggiuntive.

FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

ACCOGLIMENTO DELL'ISTANZA

- Il datore di lavoro la cui istanza di conferma sarà accolta **riceverà l'indicazione - all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza** - della misura massima complessiva dell'incentivo spettante che dovrà essere fruito in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e ad eccezione dell'ipotesi di rapporto di apprendistato per il quale è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi.

UNIEMENS

- L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (UniEmens o DMAG, per gli operai agricoli).
- I datori di lavoro autorizzati esporranno, **a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2017**, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

• **Fruizione
nei limiti
del de minimis**

- Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "BSUD" avente il significato di "Incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")".
 - .. nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
 - .. nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
 - .. nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2017. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e maggio 2017.
- L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:
 - .. <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L704" avente il significato di "conguaglio residuo incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
 - .. <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

**Restituzione
importi
non
spettanti**

- Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "M312" avente il significato di "Restituzione incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
 - .. nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

• **Fruizione
oltre i limiti
del de minimis**

- Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "D367" avente il significato di "Incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";
 - .. nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
 - .. nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
 - .. nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2017. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile e maggio 2017.
- L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:
 - .. <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L705" avente il significato di "conguaglio residuo incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";
 - .. <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

**UNIEMENS
(Segue)**

- **Fruizione oltre i limiti del *de minimis* (segue)**

Restituzione importi non spettanti

- Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <Denuncia-Individuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
 - .. nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "**M313**" avente il significato di "Restituzione incentivo occupazione SUD di cui al Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367/2016 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis");
 - .. nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

- **Beneficio eccedente la soglia mensile**

- Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 671,66, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi, fermo restando il rispetto della soglia massima di incentivo massimo annuale fruibile.

- **Sospensione/cessazione attività**

- I datori di lavoro che hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (**UniEmens/vig**).

- **Passaggio di lavoratori**

- Nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già fruendo dell'incentivo, ad un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto ex art. 1406 C.C. o di trasferimento di azienda ex art. 2112 C.C., dopo la preventiva verifica di fattibilità dell'operazione effettuata da parte della sede Inps competente, all'atto della compilazione del flusso ed al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante deve:
 - .. indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione 2T (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico");
 - .. valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.
- Nella medesima ipotesi, il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione 2T senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

DMAG

- A seguito dell'ammissione al beneficio, i datori di lavoro agricoli potranno beneficiare dell'incentivo **a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza II trimestre 2017**.
- A tal fine è istituito il nuovo codice di Autorizzazione (CA) BS avente il significato di "incentivo occupazionale Sud ex decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 367 del 16.11.2016".
- Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma.
- I datori di lavoro agricoli potranno verificare la corretta attribuzione del CA (BS) consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della propria posizione aziendale presente nel Cassetto previdenziale aziende agricole.
- Nelle denunce DMAG principali (P) o sostitutive (S), con riferimento al lavoratore agevolato, oltre ai consueti dati retributivi, il datore di lavoro dovrà indicare:
 - .. per il Tipo Retribuzione, il valore Y;
 - .. nel campo CODAGIO il C.A., BS;
 - .. nel campo della retribuzione, l'importo dell'incentivo spettante.
- Qualora il beneficio spetti per periodi pregressi per i quali la retribuzione del lavoratore agevolato sia stata già denunciata con DMAG relativo al I trimestre 2017, la fruizione dello stesso potrà avvenire attraverso la presentazione di un DMAG di Variazione (V).
- L'importo indicato a titolo d'incentivo sarà detratto, in sede di tariffazione, dalla contribuzione dovuta complessivamente dall'azienda. Eventuali eccedenze derivanti dall'operazione suddetta potranno essere portate in compensazione su contributi anche futuri. In tal caso, il datore di lavoro ammesso all'incentivo dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione specificando, nel campo "Note", che si tratta di "Incentivo Occupazione SUD ex decreto direttoriale del Ministero del Lavoro 16.11.2016, n. 367".