

INCENTIVI AL LAVORO

4^a edizione

anno 2013



**PROVINCIA
DI TORINO**

Provincia di Torino
Centri per l'Impiego





INCENTIVI AL LAVORO

4^a edizione

anno 2013

Il presente documento è aggiornato con i provvedimenti legislativi pubblicati fino al 30/09/2013. Ha valore principalmente informativo e non esonera dai necessari approfondimenti che potranno essere effettuati presso i competenti uffici indicati al fondo della presente pubblicazione.

L'elaborazione del testo, per quanto curata, può comportare errori od omissioni. Eventuali segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo e-mail serviziolavoro@provincia.torino.it.

La pubblicazione è disponibile sul sito web dei Servizi per l'impiego della Provincia di Torino:
www.provincia.torino.gov.it/lavoro.

Nella redazione del presente lavoro si è ritenuto di riferirsi esclusivamente ai benefici applicabili ai datori di lavoro che operano nella provincia di Torino, sia derivanti da normativa di carattere nazionale che regionale e provinciale. Pertanto, sono stati tralasciati i benefici previsti per le zone del Mezzogiorno mentre sono stati inseriti i provvedimenti incentivanti l'occupazione emanati dagli Enti locali che sono applicabili nella provincia di Torino.

INDICE

COLLABORAZIONI	4
PRESENTAZIONE	5
CENNI SULLA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO	7
COMUNICAZIONE DELL'INSTAURAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO	9
PRINCIPI GENERALI PER LA SPETTANZA DI TUTTI I BENEFICI CONTRIBUTIVI	10
ULTERIORI CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DI ALCUNI TIPI DI BENEFICI	13
BENEFICI PER ASSUNZIONI AGEVOLATE NON PIU' IN VIGORE NEL 2013	15
LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI	16
LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA	18
LAVORATORI IN MOBILITÀ	21
LAVORATORI DISOCCUPATI DEL SETTORE EDILE ASSUNTI CON CONTRATTO DI REINSERIMENTO	23
APPRENDISTATO	24
LAVORATORI SVANTAGGIATI NELLE COOPERATIVE SOCIALI	26
LAVORATORI DETENUTI E INTERNATI	27
CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE	28
LAVORATORI DISOCCUPATI DA PIÙ DI DODICI MESI ULTRA CINQUANTENNI	30
ASSUNZIONI DI DONNE	31
GIOVANI 18- 29 ANNI	32
AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASPi	33
RICERCA SCIENTIFICA	34
RIENTRO DI RICERCATORI E DOCENTI	35
RIENTRO DEI C.D. "CERVELLI"	36
ASSUNZIONE DI PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO	37
LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLO	38
LAVORATORI DISABILI	39
TIROCINI E STAGES	41
SETTORE AUTOTRASPORTO	43
SETTORE EDILIZIA	44
ISTITUZIONI E CREAZIONE D'IMPRESA	45
REGIME FISCALE DI VANTAGGIO PER L'IMPRENDITORIA GIOVANILE E I LAVORATORI IN MOBILITÀ (D.L. N. 98/2011)	48
REGIME CONTABILE AGEVOLATO (D.L. N. 98/2011)	52
REGIME FISCALE AGEVOLATO PER LE NUOVE INIZIATIVE IMPRENDITORIALI E DI LAVORO AUTONOMO (LEGGE N. 338/2000)	54
SEDI E INDIRIZZI	57

COLLABORAZIONI

Provincia di Torino

Area Lavoro e Solidarietà Sociale

Cristina Romagnolli, *dirigente del Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego*

Maria Braia, *servizio Coordinamento Centri per l'Impiego*

Gabriella Fanotto, *servizio Coordinamento Centri per l'Impiego*

Area Attività Produttive

Mario Lupo, *dirigente Servizio Programmazione attività produttive e concertazione territoriale*

Marco Manero, *Progetto MIP - Mettersi In Proprio*

CSI- Piemonte

Consorzio per il Sistema Informativo

Direzione Impresa e Lavoro, *dirigente Alessio Mascarello*

Tina Giglio, *servizio Coordinamento Centri per l'Impiego*

Gabriella Grosso, *servizio Coordinamento Centri per l'Impiego*

Camera di commercio di Torino

Alessandro Barberis, *presidente*

Laura Marello, *responsabile Settore Nuove imprese*

Anna Rita Santaniello, *settore Nuove imprese*

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione metropolitana di Torino

Vincenzo Ciriaco, *direttore metropolitano*

Beniamino Gallo, *responsabile Agenzia Interna*

Direzione metropolitana di Torino.

Dina Cacchio, *responsabile U. O. di Verifica Amministrativa, Direzione metropolitana di Torino*

INAIL

Direzione Regionale Piemonte

Antonio Traficante

Anna Savatteri

Elisabetta Ubaldi

Direzione Regionale Piemonte

Ufficio Attività Istituzionali – Funzione Aziende

Agenzia delle Entrate – Direzione Regionale del Piemonte

Giovanna Dal Negro, *capo dell'Ufficio del Direttore*

Maria Macchia

Ufficio del Direttore

PRESENTAZIONE

ANTONIO SAITTA

presidente della Provincia di Torino

CARLO CHIAMA

assessore al Lavoro e alle Attività di Orientamento per il Mercato del Lavoro della Provincia di Torino.

Questa quarta edizione della Guida Incentivi al Lavoro, strumento ideato dalla Provincia di Torino per dare informazioni utili e aggiornate sulla normativa e gli strumenti a favore dell'occupazione e a sostegno dell'impresa, è stata realizzata grazie alla collaborazione preziosa e consolidata con INPS, INAIL, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate.

La crisi ha sicuramente modificato lo scenario generale, aumentando il disorientamento delle persone alla ricerca del lavoro ed elevando il tasso di competitività tra le imprese: il ruolo di accompagnamento, sostegno e stimolo svolto dai servizi pubblici è stato elemento di tenuta del sistema.

Unire e non disperdere: questa è la logica alla base della Guida che fotografa l'attuale contesto sociale ed economico non solo locale, che non può essere adeguatamente stimolato e supportato senza un'efficace integrazione delle risorse e delle azioni disponibili della rete di tutti gli attori pubblici e privati.

Questa mappa informativa delle opportunità e degli incentivi al lavoro vuole contribuire a rafforzare la competitività delle imprese nella fase di avvio e sviluppo della attività, così come l'attenzione dedicata alle nuove regole del mercato del lavoro vuole favorire la nascita e l'aumento di occupazione qualificata, elemento indispensabile per la crescita complessiva di un territorio.

VINCENZO CIRIACO

direttore metropolitano INPS di Torino

Gli ultimi anni sono stati particolarmente difficili sul piano economico e sociale. Lo "scoppio" della bolla finanziaria, nel 2009, ha comportato pesanti

ricadute sul piano occupazionale, un ampio ricorso agli ammortizzatori sociali, cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro.

Per contro il legislatore ha cercato di reagire alla crisi con una serie di interventi normativi di sostegno all'occupazione che hanno profondamente modificato il panorama delle tipologie lavorative e degli incentivi di cui gli imprenditori possono beneficiare a fronte dell'instaurazione delle diverse tipologie di contratto di lavoro.

Ma gli ultimi anni hanno anche visto un sempre più crescente ricorso all'informatizzazione dei procedimenti di assunzione che, unitamente ai sempre più veloci cambiamenti normativi, fanno apparire indispensabili le collaborazioni fra pubbliche amministrazioni. Non è più sufficiente che la singola PA lavori in modo efficace: è necessario che le amministrazioni complementari lavorino insieme costituendo una "rete". La presente guida costituisce una sintesi di tutte le esigenze sopra descritte: essa costituisce uno strumento, di agile consultazione, estremamente utile per le aziende e gli altri operatori del settore privato, ma importante anche per gli utenti interni delle amministrazioni coinvolte.

VIRGINIA TENORE

dirigente dell'Ufficio Attività Istituzionali della Direzione Regionale Piemonte INAIL

La collaborazione, in atto ormai da anni, con la Provincia di Torino si inquadra nell'ambito del continuo processo di cambiamento messo in atto da INAIL, che prevede - oltre al potenziamento delle risorse umane ed economiche impegnate nelle attività "core" - il consolidarsi di antiche e nuove sinergie con gli Enti e le Associazioni che operano sul territorio, interpretati come fattori di successo per incidere sull'efficienza e la qualità dei Servizi stessi.

In tale ottica, detta collaborazione ha costituito e costituisce una tappa fondamentale, non solo per gli aspetti operativi relativi alle comunicazioni

delle imprese, ma anche per lo scambio di dati e informazioni riguardanti l'andamento del fenomeno occupazionale e le implicazioni sull'andamento infortunistico.

Rafforzare il lavoro in rete, nelle logiche previste dal nuovo Testo unico sulla Sicurezza, consente, altresì, di incidere con maggior efficacia sul versante della Prevenzione, attraverso una più puntuale e capillare diffusione della produzione editoriale e una più diretta relazione con le ASL di riferimento per il monitoraggio del fenomeno infortunistico.

Inoltre, si rafforza il rapporto più diretto con le imprese per la gestione degli incentivi economici collegati a progetti di Sicurezza.

Un campo ed un raggio d'azione che, impattando per molti aspetti con le Funzioni e gli obiettivi dell'Ente Provincia, motivano le iniziative di collaborazione in atto, conferendo valore aggiunto all'attività Istituzionale

ROSSELLA ORLANDI

direttore Regionale dell'Agenzia delle Entrate del Piemonte

Il particolare contesto storico attraversato dal nostro Paese impone a tutte le pubbliche amministrazioni un considerevole impegno che si deve tradurre soprattutto in atti concreti per tentare di risolvere, per quanto possibile, le situazioni critiche che quotidianamente tocchiamo con mano.

Nell'ambito delle nostre competenze possiamo garantire un'amministrazione che funzioni in modo efficiente e che fornisca informazioni, anzi buona informazione, come lo è quella che ci proponiamo di offrire con questa guida, rendendo più semplici gli adempimenti burocratici che inevitabilmente il cittadino deve affrontare.

Con la guida spieghiamo, infatti, in modo semplice e accessibile, a chi vuole entrare (o ri-entrare) nel circuito produttivo, come muoversi attraverso il complesso delle norme esistenti.

Nello specifico, allo scopo di

evitare che le opportunità previste dalle norme non siano colte per il solo fatto di non conoscerle o di non sapere come procedere per accedervi. È una barriera, questa, che nel nostro piccolo cerchiamo di abbattere con tutte le energie possibili nella convinzione che solo un cittadino informato può godere pienamente dei propri diritti ed essere nel contempo consapevole dei propri doveri.

Sono molto lieta che anche quest'anno la Provincia di Torino abbia chiesto all'Agenzia delle Entrate di collaborare alla stesura della nuova edizione della guida "Incentivi al lavoro" in quanto ritengo che sia un valido strumento di sostegno al lavoro e rappresenti un significativo segnale di vicinanza delle pubbliche amministrazioni verso i cittadini e le imprese della provincia di Torino, soprattutto in un momento così critico per le attività lavorative in genere.

Il nostro piccolo contributo di responsabilità e buona volontà lo mettiamo a disposizione di tutti, sperando che siano in molti a seguirci su questa strada.

ALESSANDRO BARBERIS

presidente della Camera di commercio di Torino

La Camera di commercio di Torino collabora con piacere alla stesura della quarta edizione di questa guida, nata con l'obiettivo di arricchire il panorama di aiuti e supporti per sostenere l'occupazione sul territorio, e rivelatasi, in questi anni, un ottimo strumento per l'integrazione e lo scambio di conoscenze fra gli enti coinvolti nel progetto.

La nascita di una impresa, anche quando concepita come forma di auto-impiego, può in seguito divenire fonte di nuova occupazione, in fase di crescita e sviluppo del business imprenditoriale. In questi momenti – nascita e sviluppo – assumono particolare importanza l'assistenza e l'orientamento, preliminari all'avvio dell'attività, e la formazione imprenditoriale, essenziale per la crescita professionale dell'imprenditore.

Nel corso dell'anno 2012 ci sono state due importanti novità normative che sono destinate ad avere un impatto di grande importanza per le imprese del territorio nazionale: il D.M. 23 giugno 2012 n. 138 che ha introdotto le S.r.l. semplificate e le S.r.l. a capitale ridotto e la L.221/2012 (conversione del D.L. 179/2012 noto come "Decreto Crescita 2.0), con la quale lo Stato ha adottato una normativa per lo sviluppo e la crescita del Paese.

Alla luce di quest'ultima recente normativa, la Camera di commercio ha dedicato una sezione del Registro Imprese ad una nuova tipologia di imprese: la start-up innovativa, a cui sono attribuite significative agevolazioni fiscali e semplificazioni.

Queste novità normative rappresentano quindi delle nuove opportunità soprattutto per l'imprenditoria giovanile verso la quale l'ente camerale dedica particolare attenzione.

Sul piano della creazione d'impresa, infatti, la Camera di commercio di Torino attraverso il Settore Nuove imprese offre un servizio di informazione e consulenza a chi intende avviare un'attività in proprio: giovani, donne, persone in cerca di prima occupazione o disoccupati. Gli interventi si basano sulla collaborazione e sulla condivisione di momenti formativi con altri servizi locali dedicati all'imprenditorialità e sullo sviluppo di nuovi progetti e iniziative a favore delle idee d'impresa.

CENNI SULLA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO

Con il D.Lgs. 181/2000 "Disposizioni per agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro" integrato e modificato dal D.Lgs. 297/2002 è stata completata la riforma del collocamento ordinario. I Centri per l'Impiego diventano nuovi punti di incontro per lavoratori ed aziende con lo scopo di contrastare il problema della disoccupazione e rispondere alle necessità di reperimento del personale delle imprese superando la loro funzione prevalentemente amministrativa. Infatti, grazie al servizio di "Preselezione" ogni persona in cerca di lavoro viene invitata a svolgere un colloquio individuale approfondito che consentirà di inserire la sua candidatura in una apposita Banca dati per favorirne l'occupazione, il cui aggiornamento è a cura dei Centri per l'Impiego. Il datore di lavoro che intende effettuare nuove assunzioni può richiedere al Centro per l'Impiego una rosa di candidati preselezionati.

La Riforma abolisce alcuni adempimenti e introduce una nuova definizione dello stato di disoccupazione e dei soggetti coinvolti.

ABOLIZIONE LISTE DI COLLOCAMENTO

L'art. 2 del D.Lgs. 297/2002 sopprime le liste di collocamento ordinarie e speciali, ad eccezione delle seguenti liste che restano ancora in vigore:

- **lista dei lavoratori in mobilità (art. 6, legge 23 luglio 1991 n. 223);**
- **elenco dei lavoratori disabili (art. 8, legge 12 marzo 1999 n. 68) - con soppressione dell'elenco dei lavoratori categorie protette (art. 18, legge 12 marzo 1999 n. 68);**
- **matricole della gente di mare (art. 17, c. 2 legge 23 agosto 1988 n. 400).**

ABOLIZIONE DEL LIBRETTO DI LAVORO

Viene soppresso il libretto di lavoro. Ai nuovi iscritti i Comuni non rilasciano più il libretto di lavoro. Chi è ancora in possesso del libretto non deve restituirlo al Centro per l'Impiego ma può tenerlo come documento attestante il proprio passato lavorativo.

STATO DI DISOCCUPAZIONE

L'art. 1 del D.Lgs. 297/2002 definisce in termini nuovi lo stato di disoccupazione che si riconosce al soggetto quando ricorra contestualmente le seguenti tre condizioni:

1. Essere privo di lavoro.

Con riferimento alla prima condizione, il mancato svolgimento di un'attività lavorativa è oggettivamente dimostrato dall'assenza di un rapporto di lavoro subordinato, di un'attività di lavoro autonomo e di qualsivoglia tipologia lavorativa contrattualmente e giuridicamente vigente (es. lavoro a progetto, associazione in partecipazione con apporto di lavoro ecc.);

2. essere immediatamente disponibile al lavoro.

La seconda condizione si realizza con la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro che il cittadino deve fornire al Centro per l'Impiego competente per domicilio;

3. aver concordato le modalità di ricerca attiva del lavoro con i Centri per l'Impiego.

La terza condizione è verificata dall'impegno di accettare proposte dei Centri per l'Impiego finalizzate all'inserimento lavorativo: tirocini, formazione professionale, orientamento, reinserimento lavorativo, interventi di miglioramento della propria occupabilità.

CONSERVAZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

Nota: il D.L. 76/2013 conv. in legge 99/2013 ha ripristinato i criteri che seguono per la conservazione dello stato di disoccupazione. Le concrete modalità di attuazione della legge sono demandate a provvedimenti regionali.

Lo stato di disoccupazione può essere conservato qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa sia tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale.

Questa condizione si verifica nel caso di svolgimento di attività lavorativa (di natura autonoma, subordinata o parasubordinata) tale da assicurare un reddito annuale lordo non superiore alle seguenti soglie:

- **euro 8.000 per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati (per es.: derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro a progetto);**
- **euro 4.800 per i redditi da impresa o derivanti dall'esercizio di professioni (ivi inclusi i lavoratori così detti "occasional").**

Nel caso in cui una persona svolga attività lavorative di entrambe le tipologie, il cumulo dei redditi che ne derivano non dovrà superare comunque l'importo del massimale più elevato (euro 8.000).

Per reddito si intende il reddito lordo anche presunto riferito all'anno in corso esclusivamente derivante da attività lavorativa di qualunque tipologia (non si considerano pertanto redditi di qualunque altra natura).

SOSPENSIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

Lo stato di disoccupazione può essere sospeso in caso di rapporti a termine di durata non superiore a sei mesi.

Nel caso di sospensione l'anzianità è "congelata". L'anzianità di disoccupazione ricomincerà a decorrere - conservando il maturato pregresso - alla cessazione del rapporto di lavoro.

PERDITA DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

La perdita dello stato di disoccupazione avviene nei seguenti casi:

- **reddito annuale lordo superiore ad Euro 8.000 o Euro 4.800 e rapporto di lavoro superiore a 6 mesi;**
- **soggetto che non dichiara ai Centri per l'Impiego la propria immediata disponibilità al lavoro;**
- **soggetto che non partecipa alle iniziative di promozione dell'occupazione proposte dal Centro per l'Impiego, salvo giustificato motivo.**

Nel caso di perdita dello stato di disoccupazione viene cancellata l'anzianità di disoccupazione maturata. Naturalmente la persona che ha perso lo stato di disoccupazione potrà in qualsiasi momento ripresentarsi al Centro per l'Impiego ed essere nuovamente preso in carico, con contestuale riconoscimento dello stato di disoccupato dalla data in cui dichiara l'effettiva e immediata disponibilità al lavoro.

OBBLIGO SCOLASTICO - ETÀ LAVORATIVA

A partire dall'anno scolastico 2007/2008 l'obbligo scolastico diventa di 10 anni e viene perseguito per acquisire un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro viene elevata da quindici a sedici anni. Il Ministero del Lavoro con nota del 20 luglio 2007 ha chiarito che l'innalzamento dell'età lavorativa da 15 a 16 anni previsto dalla Legge Finanziaria 2007 decorre dal 1° settembre 2007.

Adolescenti

Sono considerati tali i minori di età compresa fra i 16 e i 18 anni che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

Giovani

Soggetti di età superiore ai 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti.

Disoccupati di lunga durata

Coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, abbiano presentato dichiarazione di disponibilità al Centro per l'Impiego e siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani.

Inoccupati di lunga durata

Coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani.

Donne in reinserimento lavorativo

Donne che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno 2 anni di inattività.

Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

Con l'espressione prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, s'intende non aver svolto attività lavorativa subordinata per un periodo pari o superiore a 6 mesi; non aver svolto attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito pari o superiore al reddito minimo annuo esente da imposizione fiscale (pari a 8.000,00 € per le collaborazioni coordinate e continuative e 4.800,00 € per il lavoro autonomo). Nel caso di rapporto di lavoro subordinato rileva solo la durata, mentre nell'ipotesi di collaborazione e lavoro autonomo ci si basa esclusivamente sul reddito percepito. La condizione di essere privi di impiego regolarmente retribuito non richiede l'iscrizione presso i Centri per l'Impiego, né la relativa certificazione dello stato di disoccupata.

COMUNICAZIONE DELL'INSTAURAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

TERMINI PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Dal 1° gennaio 2007 la Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) ha previsto l'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego della instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente. L'obbligo riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa, di associato in partecipazione con apporto lavorativo, di agenzia e rappresentanza di commercio e anche nel caso di tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. L'obbligo riguarda tutti i datori di lavoro privati e pubblici con le eccezioni sotto descritte.

La legge 183/2010 prevede che dal 24 Novembre 2010 le **pubbliche amministrazioni** sono tenute a effettuare le comunicazioni obbligatorie al servizio per l'impiego, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione dei rapporti.

Le pubbliche amministrazioni sono escluse dall'obbligo di comunicazione entro 5 giorni delle trasformazioni dei tirocini e delle variazioni del rapporto di lavoro.

Per le **Agenzie per il Lavoro** che applicano il contratto di somministrazione di lavoro è previsto l'obbligo di comunicare entro il ventesimo giorno del mese successivo al Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede operativa dell'Agenzia, l'assunzione, la proroga/trasformazione e la cessazione dei lavoratori nel corso del mese precedente.

Inoltre le imprese che avviano un'attività e che hanno necessità di impiegare personale fin dal primo giorno di avvio dell'attività, possono comunicare entro cinque giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Resta tuttavia fermo l'obbligo di consegna, all'atto dell'assunzione, della copia di contratto individuale di lavoro.

COMUNICAZIONI TELEMATICHE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Dal 1° marzo 2008 per tutti i datori di lavoro, l'unica modalità con cui effettuare la comunicazione di assunzione/instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro è quella telematica e non sono ammessi modelli cartacei che vengono considerati mancato adempimento.

Ai sensi del Decreto Legge n.185/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 2/2009, i datori di lavoro domestico sono tenuti a presentare all'INPS le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro.

Le comunicazioni inviate all'INPS assumono efficacia anche nei confronti dei Servizi competenti del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, dell'INAIL e della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo.

Il Sistema telematico sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'Impiego (CPI), agli Enti Previdenziali e assicurativi, al Ministero del Lavoro, alla Prefettura. La comunicazione on line ha valore di pluri-efficacia e pertanto la compilazione di un unico modello telematico sostituisce tutti gli adempimenti nei confronti degli Enti coinvolti.

Ciascuna Regione stabilisce le modalità di invio ma gli standard utilizzati sono uniformi su tutto il territorio nazionale e consentono di gestire le comunicazioni, condividendo le informazioni in modo semplice ed efficace, indipendentemente dai servizi informatici utilizzati dalle Regioni.

Tutte le informazioni sono presenti alla pagina del sito web: www.provincia.torino.gov.it/lavoro

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE TELEMATICA

Per la comunicazione deve essere utilizzato il sistema GECO (Gestione on line Comunicazioni Obbligatorie) o altro sistema Informativo Regionale presso il quale eventualmente sia stato chiesto l'accentramento per le comunicazioni obbligatorie.

L'azienda può richiedere l'accentramento delle comunicazioni in Regione Piemonte per utilizzare esclusivamente un solo Sistema Informativo Regionale per l'invio delle comunicazioni obbligatorie, indipendentemente dal numero di sedi di lavoro gestite a livello nazionale.

COLLOCAMENTO DISABILI

Le comunicazioni on line sono valide anche per i lavoratori appartenenti alle liste del collocamento disabili ex Legge 68/1999. Si ricorda che, per l'assunzione, è necessario prima richiedere il nulla-osta cartaceo al Centro per l'Impiego.

PRINCIPI GENERALI PER LA SPETTANZA DI TUTTI I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Con la riforma del mercato del lavoro, legge 28.6.2012, n. 92 art. 4 commi 12-15, il legislatore ha definito una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza dei benefici contributivi, introducendo i seguenti principi generali applicabili a tutti gli incentivi.

1. Esclusione dei benefici contributivi nel caso di assunzioni effettuate in attuazione, o in violazione, di preesistenti obblighi normativi.

Non è possibile usufruire delle agevolazioni contributive quando:

- il datore di lavoro assume un lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione;
- il datore di lavoro assume un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione. In questo caso, l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto e questi abbia rifiutato.

L'obbligo del rispetto dei suddetti vincoli sussiste sia in caso di assunzione diretta, sia nel caso in cui il lavoratore venga utilizzato come somministrato. Le disposizioni normative fanno riferimento al datore di lavoro nel suo complesso e non allo stabilimento o all'unità produttiva. Pertanto se l'azienda è strutturata in più unità produttive, anche in luoghi molto distanti, dovrà verificare attentamente la propria situazione sia con riferimento a ciascuna struttura sia in relazione al complesso delle unità produttive.

Le limitazioni non si applicano in caso di richiesta dei benefici previsti dall'art. 13 della Legge n. 68/1999 (assunzione di disabili).

10 PRINCIPALI NORME SUL DIRITTO DI PRECEDENZA

Art. 15 legge n. 4/1949

Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato che negli ultimi sei mesi sia stato oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale.

Art. 5 D.lgs. n. 368/2001

Diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato per più di 6 mesi (anche con più rapporti di lavoro), il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi.

Per i lavoratori stagionali: diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Art. 47, c. 6 legge n. 428/1990

Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale, negli ultimi dodici mesi o nel periodo più lungo stabilito dall'accordo collettivo, è trasferita un'azienda o un suo ramo. La disposizione si applica anche nei casi di accordo per aziende in crisi di cui al comma 5 della stessa legge.

CCNL - Obblighi di assunzioni previsti dalla contrattazione collettiva

Un'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi (esempio imprese di pulizia) ha l'obbligo di assumere i dipendenti della precedente azienda.

2. Richiesta benefici in presenza di sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione (CIGS- CIG in Deroga)

Gli incentivi non spettano quando il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (CIGS), anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. In questo caso si considera solo la situazione della singola unità produttiva (per unità produttiva non si intende lo stabilimento o l'unità locale).

3. Presenza di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

La nuova disciplina degli incentivi conferma sostanzialmente il quadro normativo già in vigore per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e lo estende a tutte le altre tipologie di assunzioni agevolate. Stabilisce infatti che gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. In caso di lavoratore utilizzato mediante l'istituto della somministrazione, la verifica della mancanza delle condizioni ostative va fatta con riferimento anche all'utilizzatore.

4. Limitazioni al cumulo dei benefici contributivi fruiti in relazione ad uno stesso lavoratore.

La nuova disciplina prevede che, per stabilire il diritto alla fruizione degli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro somministrato o subordinato, equiparando l'utilizzazione "diretta" e "indiretta" del lavoratore. Non si cumulano invece le prestazioni di somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori (anche se fornite dalla stessa agenzia di somministrazione), salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

5. Invio tardivo delle Comunicazioni Telematiche Obbligatorie

In caso di inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie (Unilav, Unisomm), si perde la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio. La compilazione del campo "Tipo agevolazione" nei moduli Unilav o Unisomm è facoltativa e l'omissione o l'errore, non incide sul diritto ai benefici.

6. Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

I benefici contributivi e normativi sono subordinati al possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro (DURC interno), oltre all'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro (di cui all'allegato A del DM 24 ottobre 2007), ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso D.M. in relazione a ciascun illecito (legge Finanziaria 2007).

La regolarità viene accertata direttamente dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio. Il datore di lavoro deve inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;**
- **inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24/10/2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative").**

Il possesso del secondo requisito sopradescritto deve essere attestato alla DTL competente mediante autocertificazione. In caso di somministrazione, la regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, mentre la violazione delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione, sia il datore di lavoro che utilizza il lavoratore somministrato. Pertanto anche l'utilizzatore è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, in ordine alla commissione delle violazioni all'allegato A del citato decreto.

Fonti: Legge 28.6.2012, n. 92, art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 137 del 12.12.2012; Messaggio Inps 20123 del 6/12/2012.

ULTERIORI CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DI ALCUNI TIPI DI BENEFICI

REGIME "DE MINIMIS"

Il regime "de minimis" è regolato dall'Unione Europea ai sensi del Regolamento (CE) n. 1998/2006 del 15/12/2006 pubblicato in GUCE L 379 del 28/12/2006. Prevede che gli aiuti alle imprese siano erogati nei limiti di un importo non idoneo a falsare la concorrenza. Si evidenzia che tra gli aiuti "de minimis" non rientrano gli incentivi finalizzati alla creazione di nuova occupazione e all'inserimento o reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

L'importo complessivo di aiuti "de minimis", in generale, non può essere superiore a 200.000 euro (100.000 euro per il settore trasporti) nel triennio per ciascuna impresa. Nel calcolo degli aiuti si considerano sia quelli statali sia quelli erogati da parte di qualsiasi Ente Pubblico.

Sono esclusi totalmente alcuni settori. In particolare non sono ammessi:

- **aiuti concessi a imprese attive nel settore della pesca e dell'acquacoltura che rientrano nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 104/2000 del Consiglio;**
- **aiuti concessi a imprese attive nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, di cui all'allegato 1 del trattato istitutivo della Comunità Europea;**
- **aiuti concessi a imprese attive nella trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli, elencati nell'allegato 1 del trattato istitutivo della Comunità Europea, nei seguenti casi:**

- *quando l'importo dell'aiuto è fissato in base al prezzo o al quantitativo di tali prodotti acquistati da produttori primari o immessi sul mercato dalle imprese interessate;*
- *quando l'aiuto è subordinato al fatto di venire parzialmente o interamente trasferito a produttori primari;*
- *aiuti ad attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri, ossia aiuti direttamente collegati ai quantitativi esportati, alla costituzione e gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse con l'attività d'esportazione;*
- *aiuti condizionati all'impiego preferenziale di prodotti interni rispetto ai prodotti d'importazione;*
- *aiuti ad imprese attive nel settore carbonifero ai sensi del regolamento (CE) n. 1407/2002;*
- *aiuti destinati all'acquisto di veicoli per il trasporto di merci su strada da parte di imprese che effettuano trasporto di merci su strada per conto terzi;*
- *aiuti concessi a imprese in difficoltà.*

Per quanto attiene alle agevolazioni contributive, sono soggette all'obbligo del rispetto delle regole "de minimis":

- **lo sgravio contributivo del 100% per un triennio per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da parte di aziende fino a 9 dipendenti;**
- **la definizione agevolata dei contributi sospesi a seguito del sisma in Abruzzo del 2009 (art. 33 comma 28 legge 12.11.2011 n. 183);**
- **l'incentivo per la stabilizzazione del rapporto di lavoro dei giovani genitori (Decreto Ministero della Gioventù del 19 novembre 2010);**
- **gli incentivi previsti dal "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne", incentivo per la stabilizzazione, entro il 31 marzo 2013, di rapporti di lavoro a termine, di collaborazione coordinata, anche in modalità progetto, e di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e incentivi per assunzioni a tempo determinato di durata minima di 12 mesi (Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5.10.2012, in attuazione art. 24, co. 27, decreto legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni, con legge 22.12.2011, n. 214).**

Per l'accesso agli sgravi contributivi, le imprese devono presentare all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis" (vedi Messaggio INPS n. 20123 del 06//12/12). La dichiarazione dovrà contenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta (i due anni precedenti e quello in corso alla data della richiesta), alla quale deve essere sommata la nuova agevolazione per la quale viene presentata la dichiarazione.

LAVORATORI SVANTAGGIATI

La definizione di "lavoratori svantaggiati" è contenuta all'art. 2, comma 18 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione.

È «lavoratore svantaggiato» chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero i soggetti che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa di natura subordinata della durata di almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3), ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio d'istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione;
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- e) chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani, ovvero coloro che sono 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 effettuata dall'ISTAT e appartengono al genere sotto-rappresentato;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

Il comma 19 definisce «lavoratore molto svantaggiato» il lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

BENEFICI PER ASSUNZIONI AGEVOLATE NON PIU' IN VIGORE NEL 2013

Gli anni scorsi sono state concesse agevolazioni per l'assunzione di particolari categorie di lavoratori, prorogate annualmente. Alla data di stesura della presente pubblicazione alcuni incentivi non sono stati ancora prorogati per il 2013, pertanto non potranno più essere utilizzati. Ad essi si affiancano altri incentivi previsti dalla legislazione previgente che sono stati aboliti con decorrenza dal 1.1.2013.

Questi gli incentivi che non trovano più applicazione dal 1.1.2013.

- **Assunzione di lavoratori provenienti da cig in deroga.**
- **Assunzione dalle liste di mobilità di lavoratori iscritti ai sensi della legge 236/93.** Per l'anno 2013 il Ministero del lavoro ha anticipato la notizia della concessione di un contributo economico in cifra fissa di 190 euro per un massimo di 12 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato o di 6 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato. Alla data di chiusura della presente pubblicazione non sono note le modalità applicative per fruire del beneficio.
- **Contratti di inserimento lavorativo.**
- **Assunzione di lavoratori in possesso di diploma di qualifica.**
- **Assunzione di lavoratori con le caratteristiche previste dalla Legge 191/2009 art. 2 commi 134, 135 e 151.**
- **Dirigenti privi di occupazione assunti da imprese fino a 250 dipendenti.**

LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

Per l'applicazione di queste agevolazioni i lavoratori assunti devono essere disoccupati da almeno 24 mesi. Si ricorda che lo stato di disoccupazione viene riconosciuto solo a coloro dichiarino al Centro per l'Impiego competente per domicilio l'immediata disponibilità al lavoro.

La dichiarazione di disponibilità comporta l'impegno di accettare le iniziative di promozione dell'occupazione del Centro per l'Impiego (occasioni di lavoro, tirocini, corsi di formazione professionale, di orientamento, di miglioramento della propria occupabilità).

LAVORATORI

Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

Fino al 17.7.2012 non erano ammesse le assunzioni per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati nei sei mesi precedenti per qualsiasi causa o da parte di aziende che avessero sospensioni in atto al momento dell'assunzione.

Dal 18.7.2012, con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012, sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo. Non sono ammesse nel caso in cui i licenziamenti siano stati effettuati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino.

Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento.

Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.

CONTRATTO

Assunzioni a tempo indeterminato anche part-time.

Dal 18.7.2012, l'incentivo viene riconosciuto anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine, purché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto a termine fosse cessato anziché trasformato e non abbia maturato un diritto di precedenza.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- per le imprese artigiane riduzione del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi;
- per i datori di lavoro diversi dalle imprese artigiane riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi.

Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

La richiesta di tale agevolazione va inoltrata a Inps esclusivamente con modalità telematica dai Servizi on line tramite PIN o CNS, utilizzando l'opzione di Comunicazioni On Line del Cassetto Previdenziale Aziende.

INAIL

Benefici retributivi:

- per le imprese artigiane riduzione del 100% dell'imponibile retributivo su cui calcolare il premio per 36 mesi;
- per i datori di lavoro diversi dalle imprese artigiane riduzione del 50% dell'imponibile retributivo su cui calcolare il premio per 36 mesi.

MODALITÀ OPERATIVE

Le quote di retribuzioni parzialmente esenti da contribuzione (50%) vanno denunciate in Sede di Autoliquidazione del premio (da effettuarsi annualmente con le modalità previste: Alpi on line – Invio telematico e vanno indicate sia nel campo delle “retribuzioni complessive”, sia in quello delle “quote di retribuzioni parzialmente esenti”, sia in quello del “dettaglio quote di retribuzioni parzialmente esenti”.

Le quote di retribuzione totalmente esenti da contribuzione (100%) vanno denunciate con le modalità suddette e vanno indicate soltanto nel campo “dettaglio retribuzioni esenti al 100%”.

Nel caso di apertura di nuova posizione assicurativa, laddove ricorrano le condizioni, le retribuzioni suddette possono essere indicate come presunte nel campo “quote esenti” del quadro C1 (denuncia di iscrizione – assicurazione lavoratori dipendenti e assimilati – dati retributivi).

FONTI NORMATIVE: Legge 407/1990, art. 8, comma 9; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 25/1991; Messaggio INPS n. 19018/1999; Circolare INPS n. 117/2003; Messaggio INPS n. 20399/2005; Circolare INPS n. 115/2005; Circolare INPS n. 77/2006; Circolare INPS n. 137/2012; Circolare INAIL n. 57/1991; Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale).

LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Sono previsti incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria. La misura dell'incentivo varia a seconda della durata di fruizione del trattamento. Sono previsti due casi:

1. LAVORATORI IN CIGS DA 24 MESI

LAVORATORI

Lavoratori beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale e sospesi dal lavoro da almeno 24 mesi.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che assumono a tempo indeterminato.

Fino al 17.7.2012

- **non erano ammesse le assunzioni per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati nei sei mesi precedenti per qualsiasi causa o da parte di aziende che avessero sospensioni in atto al momento dell'assunzione.**

Dal 18.7.2012

- **con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012, sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo. Non sono ammesse nel caso in cui i licenziamenti siano stati effettuati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino.**

18

Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento.

Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.

CONTRATTO

Assunzioni a tempo indeterminato anche part-time.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- per le imprese artigiane riduzione del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi;
- per le imprese diverse da quelle artigiane riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi.

Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

MODALITÀ OPERATIVE

La richiesta di tale agevolazione va inoltrata a Inps esclusivamente con modalità telematica dai Servizi on line tramite PIN o CNS, utilizzando l'opzione di Comunicazioni On Line del Cassetto Previdenziale Aziende.

INAIL

Benefici retributivi:

- per le imprese artigiane riduzione del 100% dell'imponibile retributivo su cui calcolare il premio per 36 mesi;
- per i datori di lavoro diversi dalle imprese artigiane riduzione del 50% dell'imponibile retributivo su cui calcolare il premio per 36 mesi.

MODALITÀ OPERATIVE

Le quote di retribuzioni parzialmente esenti da contribuzione (50%) vanno denunciate in Sede di Autoliquidazione del premio (da effettuarsi annualmente con le modalità previste: Alpi on line – Invio telematico o tramite modello 1031 – 1131) e vanno indicate sia nel campo delle “retribuzioni complessive”, sia in quello delle “quote di retribuzioni parzialmente esenti”, sia in quello del “dettaglio quote di retribuzioni parzialmente esenti”.

Le quote di retribuzione totalmente esenti da contribuzione (100%) vanno denunciate con le modalità suddette e vanno indicate soltanto nel campo “dettaglio retribuzioni esenti al 100%”.

Nel caso di apertura di nuova posizione assicurativa, laddove ricorrano le condizioni, le retribuzioni suddette possono essere indicate come presunte nel campo “quote esenti” del quadro C1 (denuncia di iscrizione – assicurazione lavoratori dipendenti e assimilati – dati retributivi).

FONTI NORMATIVE: Legge 407/1990, art. 8, comma 9; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 25/1991; Messaggio INPS n. 19018/1999; Circolare INPS n. 117/2003; Messaggio INPS n. 20399/2005; Circolare INPS n. 115/2005; Circolare INPS n. 77/2006; Circolare INPS n. 137/2012; Circolare INAIL n. 57/1991; Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale).

2. LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI

LAVORATORI

Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi. Al momento dell'assunzione i lavoratori devono essere ancora in CIGS.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, a condizione che:

Fino al 17.7.2012

- Non abbiano in atto sospensioni per CIGS e non abbiano proceduto a riduzione di personale di pari professionalità nei sei mesi precedenti.
- I lavoratori oggetto dell'assunzione non siano stati collocati in CIGS nei 6 mesi precedenti da azienda collegata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Dal 18.7.2012

- Dal 18.7.2012, con l'entrata in vigore della legge 92/2012, non sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino.
- Tale divieto non si applica trascorsi sei mesi dal licenziamento.
- Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.
- I lavoratori oggetto dell'assunzione non siano stati collocati in CIGS nei 6 mesi precedenti da azienda collegata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

20

CONTRATTO

Assunzione a tempo pieno e indeterminato.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Benefici economici ulteriori:

- contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:
 - 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni;
 - 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni.

MODALITÀ OPERATIVE

Per la concessione del beneficio economico ulteriore, le aziende devono presentare richiesta all'INPS con il modello "Contr.236/1" allegando il modello "Contr.236/2" compilato dall'azienda di provenienza del lavoratore. L'INPS comunica all'azienda, mediante il modello 236/3 l'accoglimento della domanda, l'importo e la durata del beneficio. La modulistica è disponibile sul sito www.inps.it - sezione moduli.

FONTI NORMATIVE: Legge 236/1993, art. 4 comma 3; Legge 223/1991, art. 8 comma 4 e 4 bis; Legge 92/2012, art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 269/1992; Circolare INPS n. 172/1994; Circolare INPS n. 137/2012; Circolare INAIL n.24/1992; Sentenza Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio - 4 agosto 2003..

LAVORATORI IN MOBILITÀ

Sono previsti incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità approvate dalla Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro istituita dalla Legge 223/1991 e Legge 236/1993.

Per l'anno 2013 non è stata prorogata la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati da aziende anche con meno di 15 dipendenti ai sensi della Legge 236/1993. Il Ministero del lavoro ha anticipato la notizia della concessione di un contributo economico in cifra fissa di 190 euro per un massimo di 12 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato o di 6 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato. Alla data di chiusura della presente pubblicazione non sono note le modalità applicative per fruire del beneficio.

Sono previsti due casi:

1. ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

LAVORATORI

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. 110/2004).

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

CONTRATTO

Assunzione a tempo indeterminato.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per la durata di 18 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. Dal 18.7.2012 il beneficio spetta anche se in precedenza il lavoratore era stato assunto dallo stesso datore di lavoro con contratto a termine ai sensi dell'art. 8 comma 2. In tal caso il beneficio è riconoscibile per soli 12 mesi. Non spetta alcun beneficio se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza.

MODALITÀ OPERATIVE

La richiesta di tale agevolazione va inoltrata a Inps esclusivamente con modalità telematica dai Servizi on line tramite PIN o CNS, utilizzando l'opzione di Comunicazioni On Line del Cassetto Previdenziale Aziende.

Benefici economici ulteriori:

- contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di:
 - 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni;
 - 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni.

Il beneficio spetta solo se l'assunzione è a tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.

MODALITÀ OPERATIVE

Per la concessione del beneficio economico ulteriore, le aziende devono presentare richiesta all'INPS con il modello "Contr.223/1". L'INPS comunica all'azienda, mediante il modello 223/2 l'accoglimento della domanda, l'importo e la durata del beneficio. La modulistica è disponibile sul sito www.inps.it - sezione moduli.

La richiesta di tale agevolazione può essere inoltrata a Inps, tramite la dichiarazione di assunzione a tempo indeterminato, con modalità telematica dai Servizi on line tramite PIN o CNS, utilizzando l'opzione di Comunicazioni On Line del Cassetto Previdenziale Aziende.

Fonti normative: Legge 223/1991, art. 8 comma 4 e 4 bis, art. 25 comma 9; Legge 236/1993 art. 4; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15. Circolare INPS n. 260/1991; Circolare INPS n. 252/1992; Circolare INPS n. 137/2012; Circolare INAIL 24/1992; Sentenza Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio - 4 agosto 2003.

2. ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

LAVORATORI

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. 110/2004).

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.

CONTRATTO

Assunzioni a tempo determinato, anche part-time. Il contratto può essere prorogato anche per una durata superiore a quella iniziale ma la durata dell'incentivo è sempre riconosciuta nel limite massimo di 12 mesi.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per la durata del contratto, per un massimo di 12 mesi;
- in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della scadenza del termine ovvero entro un anno se di durata superiore, la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi dalla trasformazione a prescindere che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato

In entrambi i casi, dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Benefici economici ulteriori:

- contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di:
 - 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni;
 - 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni.

Il beneficio spetta solo se la trasformazione avviene a tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.

MODALITÀ OPERATIVE

Per la concessione del beneficio economico ulteriore, le aziende devono presentare richiesta all'INPS con il modello "Contr.223/1". L'INPS comunica all'azienda, mediante il modello "Contr.223/2", l'accoglimento della domanda, l'importo e la durata del beneficio. La modulistica è disponibile sul sito www.inps.it - sezione moduli.

La richiesta di tale agevolazione può essere inoltrata a Inps, tramite la dichiarazione di trasformazione, con modalità telematica dai Servizi on line tramite PIN o CNS, utilizzando l'opzione di Comunicazioni On Line del Cassetto Previdenziale Aziende.

Fonti normative: Legge 223/1991 art. 8 comma 2, 4 e 4 bis; Legge 236/1993 art. 4; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15. Circolare INPS n. 260/1991; Circolare INPS n. 252/1992; Circolare INPS n. 109/2005; Circolare INPS n. 137/2012; Circolare INAIL 24/1992; Sentenza Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio - 4 agosto 2003.

LAVORATORI DISOCCUPATI DEL SETTORE EDILE ASSUNTI CON CONTRATTO DI REINSERIMENTO

LAVORATORI

Lavoratori in disoccupazione speciale edile da almeno 12 mesi.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici.

CONTRATTO

Assunzione con contratto di reinserimento a tempo indeterminato e determinato anche part-time.

L'assunzione non deve avvenire per sostituire lavoratori interessati a riduzione di personale nei sei mesi precedenti o a sospensioni per intervento della cassa integrazione straordinaria (Legge 223/1991 art. 1).

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- Riduzione del 75% della contribuzione a carico del datore di lavoro per:
 - 12 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore inferiore a 2 anni;
 - 24 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore da 2 anni e fino a 3 anni;
 - 36 mesi nel caso di disoccupazione del lavoratore superiore a 3 anni.
 - In alternativa il datore di lavoro può richiedere una riduzione del 37,5% della contribuzione a proprio carico per una durata doppia al periodo di effettiva disoccupazione, per un periodo massimo di 72 mesi.
- Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Benefici normativi:

- I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici.

Fonti normative: 223/1991 art. 20 c. 2; D.Lgs. 276/2003; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15. Circolare INPS n. 215/1991; Circolare INAIL 24/1992; Circolare INPS n. 137/2012; Sentenza Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio – 4 agosto 2003.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro definito contratto a causa mista nel quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario per conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Il contratto di apprendistato è stato completamente riformato dal nuovo T.U. D.Lgs.167/2011 e rivisto dalla Legge 92/2012.

È un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** per la formazione e l'occupazione dei giovani. Solo per le attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato.

SONO PREVISTI TRE PERCORSI:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante:
 - per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale
 - le modalità e la durata di formazione è regolamentata dalle Regioni e Province autonome e dai CCNL
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:
 - per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
 - La formazione può essere interna o esterna ed è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. È richiesto un monte ore di 120 ore in tre anni.
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca (già operativo in via sperimentale in Regione Piemonte):
 - per il conseguimento di un titolo di studio universitari, di ricerca, di dottorati, di specializzazione e di praticantato
 - in assenza di regolamentazioni regionali si rinvia ad apposite convenzioni tra datori di lavoro e Università.

Ad essi si aggiunge una specifica tipologia di apprendistato finalizzata al reinserimento di lavoratori in mobilità:

- **Apprendistato per i lavoratori in mobilità ai sensi della legge 223/91. L'art. 7, comma 4, della legge n. 167/2011, prevede la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.**

24

LAVORATORI

Età dei lavoratori:

- per la qualifica e per il diploma professionalizzante: dai 15 a 25 anni compiuti anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- professionalizzante: (17 se già in possesso della qualifica professionale);
- alta formazione e ricerca: per lavoratori tra i 18 e i 29 anni (17 se già in possesso della qualifica professionale);

LIMITAZIONI:

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (**rapporto 3/2**).

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un **numero di lavoratori inferiore a 10 unità (rapporto 1/1)**.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Nel settore dell'artigianato devono essere soddisfatti precisi limiti dimensionali previsti dall'art. 4 Legge 443/1985.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro.

CONTRATTO

Durata:

- per la qualifica e per il diploma professionalizzante: durata del contratto max 3 anni, 4 in caso di diploma quadriennale regionale;
- professionalizzante: durata del contratto max 3 anni, 5 per i profili professionali caratterizzanti la figu-

- **ra dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (settore artigiano e commercio CCNLterziario, turismo, pubblici esercizi, aziende di panificazione). Solo per le attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato;**
- **alta formazione e ricerca: durata del contratto stabilita dalle Regioni in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, Università e altre istituzioni formative**

INCENTIVO

INPS

Benefici contributivi:

Per la generalità delle aziende l'aliquota è fissata nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Dal 01/01/2013 si aggiunge il contributo ASPI dell'1,61%.

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota è fissata in misura pari a:

Assunzioni fino al 31/12/2011

- 1,5% per i primi 12 mesi di durata del contratto;
- 3% per i mesi dal 13° al 24°;
- 10% per i mesi oltre i 24.

Assunzioni dal 01/01/2012 al 31/12/2016

- I contributi sono azzerati per i primi 3 anni

Dal 01/01/2013 si aggiunge il contributo ASPI dell'1,61%.

I benefici sono mantenuti per un ulteriore anno dal riconoscimento della qualifica e dalla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Anche per i lavoratori i contributi a proprio carico continuano ad essere dovuti nella misura prevista per gli apprendisti.

Le agevolazioni alle imprese sono subordinate all'effettiva partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione; nel caso di inadempimento il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra i contributi pagati e quelli dovuti maggiorata del 100%.

Calcolo dei dipendenti:

La verifica delle dimensioni aziendali deve essere fatta al momento dell'assunzione dell'apprendista. Per il calcolo del numero dei dipendenti i criteri sono i seguenti:

- i lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario svolto;
- i lavoratori a tempo determinato inferiore a 12 mesi e i lavoratori stagionali si computano in base alla percentuale di attività svolta;
- i lavoratori intermittenti vanno considerati in base alla normativa di riferimento.

Dal computo devono essere esclusi i lavoratori assunti con contratto di:

- apprendistato;
- formazione e lavoro (se ancora in essere);
- inserimento e reinserimento D.Lgs. 276/2003;
- reinserimento ex art. 20 Legge 223/1991;
- somministrazione di lavoro.

Benefici normativi:

I lavoratori possono essere assunti con una categoria di inquadramento inferiore, per non più di due livelli, a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle a cui è finalizzato il contratto. I lavoratori suddetti sono esclusi dal computo del limite minimo della legge sul collocamento dei disabili mentre sono inclusi nel computo dei limiti dimensionali per l'accesso alla CIGS sia per le aziende industriali che commerciali.

LAVORATORI SVANTAGGIATI NELLE COOPERATIVE SOCIALI

Sono previste specifiche agevolazioni contributive per persone svantaggiate che si trovino in situazioni di disagio fisico, psichico o sociale e che prestino la loro attività lavorativa presso le Cooperative Sociali. La cooperativa deve essere iscritta all'albo informatico delle cooperative, sezione mutualità prevalente e all'apposito albo regionale e deve perseguire, per scopo statutario, l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

LAVORATORI

Sono considerati lavoratori svantaggiati:

- **invalidi fisici psichici e sensoriali;**
- **ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari;**
- **soggetti in trattamento psichiatrico;**
- **tossicodipendenti;**
- **alcolisti;**
- **minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.**

DATORI DI LAVORO

Cooperative sociali aventi in forza lavoratori svantaggiati, soci e non soci, pari almeno al 30% del totale. La media deve essere calcolata su un arco temporale di 12 mesi salvo diversa previsione della legislazione Regionale

CONTRATTO

Le persone svantaggiate possono operare in qualità di socio o dipendente della cooperativa. L'assunzione può avvenire sia a tempo determinato che indeterminato, anche a tempo parziale.

26

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- sgravio totale degli oneri contributivi per l'assicurazione obbligatoria e previdenziale. Lo sgravio si applica anche per la quota a carico del lavoratore.

MODALITÀ OPERATIVE

È necessario presentare all'INPS una dichiarazione del legale rappresentante in merito al possesso dei requisiti da parte dei soggetti svantaggiati e che gli stessi rappresentano almeno il 30% del totale. La percentuale deve essere calcolata escludendo dal computo i soci volontari e le persone svantaggiate.

Fonti normative: Legge 381/1991 art. 4 comma 3; D.M. 9 novembre 2001; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 296/1992; Circolare INPS n. 188/1994; Circolare INPS n. 137/2012; Interpello Ministero del Lavoro n. 4/2008.

LAVORATORI DETENUTI E INTERNATI

Sono previsti sgravi contributivi e fiscali per favorire l'assunzione di persone detenute e internate al fine di favorire il reinserimento sociale.

LAVORATORI

Detenuti o internati presso istituti penitenziari; condannati e internati ammessi al lavoro esterno e alle misure alternative alla detenzione.

DATORI DI LAVORO

Cooperative Sociali, Aziende Private e Pubbliche

CONTRATTO

Contratti di lavoro subordinato non inferiori a 30 giorni anche a tempo parziale e con trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Attività formative nei confronti dei detenuti e in particolare dei giovani detenuti, finalizzata alla loro assunzione all'esterno o all'impiego in attività gestite dall'Amministrazione penitenziaria.

Le cooperative sociali possono utilizzare i lavoratori anche per attività all'esterno del carcere mentre le altre aziende possono organizzare attività solo all'interno del carcere.

INCENTIVO

INPS

Benefici contributivi:

- riduzione dell'80% della contribuzione complessivamente dovuta (quota a carico del datore di lavoro e quota a carico del lavoratore).

Il Ministero del Lavoro ha determinato per gli anni 2000-2001-2002 il beneficio nella misura dell'80%. Per gli anni successivi non ha emanato ulteriori decreti e pertanto continua ad applicarsi questa percentuale salvo conguaglio nel caso in cui un successivo decreto stabilisca una misura diversa (Circolare INPS n. 11/2004).

Le agevolazioni proseguono per ulteriori 6 mesi successivi alla fine della detenzione nel caso di assunzione da parte delle cooperative sociali.

MODALITÀ OPERATIVE

I datori di lavoro devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'Amministrazione penitenziaria.

AGENZIA ENTRATE

Beneficio fiscale:

Credito mensile d'imposta pari a 516,46 euro per ogni lavoratore assunto in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il credito d'imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate.

Le agevolazioni proseguono per ulteriori 6 mesi successivi alla fine della detenzione.

Lo stesso credito d'imposta spetta al datore di lavoro che attivi un percorso di formazione nei confronti di detenuti, internati o ammessi al lavoro esterno, a condizione che ultimato il periodo di formazione tali soggetti siano assunti.

MODALITÀ OPERATIVE

Il credito andrà indicato nell'apposito quadro del modello UNICO ed è utilizzabile in compensazione nel Modello F24 (codice tributo 6741).

Nota: L'art. 7 comma 8 della legge 101/2013 ha previsto la concessione di un credito d'imposta mensile di massimo 700 euro per ogni lavoratore assunto, alle imprese che assumono detenuti per un periodo non inferiore a 30 giorni, anche quelli ammessi al lavoro esterno, ovvero svolgono attività formative nei loro confronti. Alla data di pubblicazione della presente guida, non risultano emanate le disposizioni applicative.

Fonti normative: Legge 193/2000, D.M. 9 novembre 2001, D.M. 87/2002. Circolare INPS n. 134/2002; Circolare INPS n. 11/2004; Risoluzione Ministero delle Finanze – Agenzie delle Entrate 11 giugno 2002, n. 182/E.

CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE

Il nostro ordinamento prevede incentivi contributivi nel caso di sostituzione di lavoratori che si trovino nelle seguenti situazioni:

- **congedo di maternità (astensione obbligatoria).**

È il periodo nel quale la lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 5 mesi (più eventuali ulteriori periodi di interdizione disposti dalla DTL). Il D.Lgs. 151/2001 ha previsto la possibilità di posticipare l'astensione obbligatoria fino a 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo, quindi di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante l'astensione. Tale facoltà può essere esercitata a condizione che la scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino. Le condizioni devono essere attestate dal ginecologo del Servizio sanitario nazionale e confermate dal medico competente che valuta la compatibilità con l'attività lavorativa;

- **congedo parentale (astensione facoltativa).**

Il congedo parentale spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo della coppia di genitori di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione.

La Legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008), dal comma 452 al comma 455, ha apportato importanti modifiche alla sezione del T.U. sulla maternità D.Lgs. 151/2001 in materia di adozione ed affidamenti con il fine di equiparare i diritti tra maternità biologica e maternità adottiva

LAVORATORI

Tutti i lavoratori.

28

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro nonché le aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al capo XI del D.Lgs. 151/2001 (lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali e imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della pesca marittima e delle acque interne) con organico inferiore a 20 dipendenti. Nel caso di sostituzione con lavoratori somministrati si deve fare riferimento all'organico dell'azienda utilizzatrice.

CONTRATTO

- **Contratto a tempo determinato (anche part-time);**
- **Contratto di somministrazione (ex interinale).**

L'assunzione può avvenire con un anticipo fino ad un mese prima dell'astensione obbligatoria (salvo diversa previsione contrattuale).

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- riduzione dell'aliquota contributiva pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento.

Per la sostituzione di lavoratrice autonoma le agevolazioni valgono per un massimo di 12 mesi.

La riduzione si applica sui contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione della quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Se la sostituzione avviene con contratto di somministrazione di lavoro, l'impresa utilizzatrice recupera il beneficio dalla società di somministrazione.

Lo sgravio trova applicazione anche nei casi in cui vengano assunti due o più lavoratori purché la somma dell'orario non sia superiore a quello del lavoratore sostituito.

La riduzione è ammessa anche in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con lavoratore part-time. È inoltre ammessa in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori part-time, purché la somma dell'orario di lavoro non superi l'orario del lavoratore sostituito. Non è ammessa, neanche parzialmente, in caso di sostituzione di un lavoratore part-time con un lavoratore a tempo pieno.

MODALITÀ OPERATIVE

È richiesta la presentazione all'INPS di una dichiarazione attestante che al momento dell'assunzione la forza aziendale sia inferiore a 20 unità.

INAIL

Benefici contributivi:

- riduzione del premio assicurativo pari al 50%, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento.

Per la sostituzione di lavoratrice autonoma le agevolazioni valgono per un massimo di 12 mesi.

MODALITÀ OPERATIVE

Le retribuzioni soggette a sconto vanno denunciate in Sede di Autoliquidazione del premio (da effettuarsi annualmente con le modalità previste: Alpi on line – Invio telematico e vanno indicate sia nel campo delle "retribuzioni complessive", sia in quello delle "retribuzioni soggette a sconto").

Fonti normative: D.Lgs. 151/2001 art. 4; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 117/2000; Circolare INPS n. 136/2001; Circolare INPS n. 136/2002; Circolare INPS n. 137/2012; Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale); Nota Inail DC Rischi del 15/01/2013 (reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2013; Legge 228/2012

LAVORATORI DISOCCUPATI DA PIÙ DI DODICI MESI ULTRA CINQUANTENNI

LAVORATORI

Uomini e donne che alla data dell'assunzione abbiano compiuto 50 anni di età e risultino disoccupati da oltre 12 mesi. Il requisito di disoccupazione deve essere certificato dal Centro per l'Impiego. Al riguardo si evidenzia che in base all'art. 2, comma 6 del D.Lgs. 181/2000, ai fini della durata della disoccupazione, i mesi sono considerati secondo le regole commerciali, per cui frazioni inferiori ai 15 giorni si considerano pari a zero, mentre periodi superiori ai 15 giorni si considerano mese intero.

DATORI DI LAVORO

Possono usufruire dell'agevolazione tutti i datori di lavoro privati.

CONTRATTO

Contratto a termine anche in somministrazione e contratto a tempo indeterminato. L'agevolazione spetta anche per contratti part-time mentre è sempre esclusa se riguarda rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo sarà una riduzione del 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro per massimo 18 mesi. Se l'assunzione è a tempo determinato la riduzione spetta per 12 mesi, in caso di trasformazione la riduzione viene prolungata per altri 6 mesi.

30

Fonti normative: Art. 4 legge 92/2012. Circolare Inps n. 111 del 24.7.2013.

ASSUNZIONI DI DONNE

LAVORATORI

- **Donne, di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali europei e nelle aree individuate con decreto ministeriale.**
- **Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, residenti su tutto il territorio nazionale.**

Il Ministero del lavoro, con decreto del 20 marzo 2013, ha stabilito che sono considerati soggetti privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, coloro che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa di natura subordinata della durata di almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

AREE SVANTAGGIATE

Le aree svantaggiate che permettono la riduzione del periodo di osservazione da 24 a 6 mesi sono quelle destinatarie degli aiuti a finalità regionale da parte della U.E., il cui elenco è reperibile sul sito internet del Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione economica, all'indirizzo http://www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp). L'attuale mappa delle aree ha validità fino al 31.12.2013, una nuova mappa dovrà essere individuata dal 1.1.2014 da un apposito Regolamento U.E. da emanarsi. La residenza deve risultare effettiva e non apparente, pur non essendo richiesta una durata minima della stessa. L'agevolazione spetta anche se la prestazione viene effettuata al di fuori della aree indicate e dove la lavoratrice risiede.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori

CONTRATTO

Contratto a tempo determinato e indeterminato. L'agevolazione spetta anche per contratti part-time mentre è sempre esclusa se riguarda rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo sarà una riduzione del 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro per massimo 18 mesi. Se l'assunzione è a tempo determinato la riduzione spetta per 12 mesi, in caso di trasformazione la riduzione viene prolungata per altri 6 mesi.

Fonti normative: Art. 4 legge 92/2012. DM 20.3.2013. Messaggio INPS n. 12212 del 29/7/2013 e n. 12850 del 7/8/2013.

GIOVANI 18- 29 ANNI

LAVORATORI

Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che godano di almeno una di queste condizioni:

- a) Siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) Siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Per giovani fino a 29 anni devono essere intesi soggetti che al momento dell'assunzione non abbiano ancora compiuto i 30 anni, quindi con 29 anni e 364 giorni.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro privati.

CONTRATTO

Il beneficio spetta per le assunzioni effettuate entro il periodo dal 7.8.2013 al 30.6.2015, a tempo indeterminato. L'incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo parziale. Spetta altresì per i soci lavoratori che instaurano con l'organismo cooperativo un rapporto di lavoro subordinato. Non spetta per le assunzioni di lavoratori domestici, né spetta per i lavoratori intermittenti o con contratto ripartito.

L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. In tal caso è necessario che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti al momento della trasformazione.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

32

INPS

L'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile con un tetto massimo di € 650,00 per lavoratore. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine l'incentivo spetta per 12 mesi.

L'incentivo spetta nei limiti delle risorse stanziare per ogni regione o provincia autonoma (individuata dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa) ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle richieste.

L'importo del beneficio deve essere riparametrato ai giorni effettivi di occupazione in caso di assunzione intervenuta durante il mese, utilizzando il divisore convenzionale 30 per ottenere l'importo massimo giornaliero dell'incentivo. Analogamente dovrà essere utilizzato il medesimo divisore per rapportare la retribuzione mensile a retribuzione giornaliera.

Esempio

Assunzione a tempo indeterminato il 15.10.2013; il beneficio spetta fino al 14.04.2015; per ottobre 2013 l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione di ottobre 2013, nei limiti di 17/30 di € 650; per aprile 2015 l'incentivo è pari a 1/3 di 14/30 della retribuzione di aprile 2015, nei limiti di 14/30 di € 650.

Limiti per le assunzioni agevolate

L'incentivo spetta per anche in caso di assunzione di apprendisti o altre assunzioni agevolate, nel limite mensile della contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Fonti normative: D.L. 76/2013 conv. in legge 99/2013-Circolare INPS n.131/2013

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASPI

LAVORATORI

Lavoratori in godimento dell'indennità ASPI.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro privati.

CONTRATTO

Il contratto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato.

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Incentivo è pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Fonti normative: Art. 7 comma 5 lettera b) D.L. 76/2013 conv. in legge 99/2013

RICERCA SCIENTIFICA

Sono previste agevolazioni fiscali per le imprese che assumono nuovi lavoratori per potenziare l'attività di ricerca anche avviando nuovi progetti.

LAVORATORI

Titolari di dottorato di ricerca o di altro titolo di formazione post-laurea, conseguito anche all'estero, nonché laureati con esperienza nel settore della ricerca.

DATORI DI LAVORO

Piccole e medie imprese, imprese artigiane, i consorzi e le società consortili costituiti, anche in forma cooperativa, fra piccole imprese industriali, o fra tali imprese e piccole imprese commerciali e di servizi (costituite anche in forma cooperativa), fra imprese artigiane di produzione di beni e servizi.

Sono escluse le imprese operanti nei seguenti settori: costruzione navale, trasporti, agricoltura e pesca.

CONTRATTO

Contratti di lavoro subordinato a tempo pieno, anche a tempo determinato e con contratti di formazione e lavoro.

INCENTIVO

AGENZIA ENTRATE

Credito d'imposta pari a 7.746,85 euro per ogni nuova assunzione fino ad un massimo di 30.987,41 euro per datore di lavoro. I datori di lavoro devono presentare al Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica una domanda-dichiarazione redatta secondo lo schema reperibile sul sito dello stesso Ministero. Il Ministero predisporrà l'elenco dei soggetti beneficiari e darà comunicazione scritta dell'esito della domanda a tutti i soggetti richiedenti.

Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel quale il credito è stato concesso. Per la compensazione in F24 è utilizzabile il codice tributo 6701.

34

Fonti normative: Legge 449/1997 artt. 4-5; Decreto Interministeriale 275/1998 art. 4-5; Legge 317/91 art. 17; D.M. 22 luglio 1999 (Miur); Provvedimento Direttore Agenzia entrate 22 marzo 2007.

RIENTRO DI RICERCATORI E DOCENTI

È prevista una specifica agevolazione fiscale per favorire il rientro in Italia di docenti e ricercatori che hanno trasferito la propria residenza all'estero.

LAVORATORI

I docenti e i ricercatori, residenti all'estero in modo non occasionale, che hanno svolto per almeno due anni consecutivi documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o presso università, e che entro il 2015 intendono rientrare in Italia (trasferendo la loro residenza) per svolgere qui la loro attività di lavoro dipendente o autonomo.

INCENTIVO

AGENZIA ENTRATE

Ai fini delle imposte dirette, per la determinazione del reddito di lavoro autonomo o dipendente, si considera solo il 10% dei compensi derivanti dall'attività di docenza o ricerca svolta in Italia. Gli stessi compensi non concorrono alla formazione della produzione netta ai fini Irap del ricercatore/docente se si tratta di lavoratore autonomo, oppure del sostituto d'imposta che eroga i compensi, nel caso questi si riferiscono a redditi di lavoro dipendente o assimilato.

Il beneficio si applica nel periodo d'imposta in cui il ricercatore o il docente diviene fiscalmente residente in Italia e nei due periodi d'imposta successivi, sempre che permanga la residenza in Italia.

Il ricercatore o il docente può prestare l'attività a favore di Università o altri centri di ricerca pubblici o privati, nonché di imprese o enti che dispongono di strutture organizzative finalizzate alla ricerca.

Fonti normative: Decreto Legge 78/2010 art. 44; circolare n. 4/E 2011.

RIENTRO DEI C.D. "CERVELLI"

Si tratta di una specifica agevolazione fiscale prevista fino al 31 dicembre 2015 per favorire il ritorno in Italia di giovani talenti emigrati all'estero e per i cittadini europei che vogliono trasferire qui la loro attività lavorativa.

Per usufruire del bonus coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente devono farne richiesta, entro tre mesi dalla data di assunzione, al datore di lavoro che effettua le ritenute in busta paga.

LAVORATORI

Sono ammessi al beneficio fiscale coloro che prima della data di assunzione o dell'avvio dell'attività hanno i seguenti requisiti:

- sono cittadini dell'Unione europea nati dopo il 1° gennaio 1969,
- hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia,
- hanno un diploma di laurea e hanno esercitato senza interruzione, negli ultimi 2 anni e più, attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa fuori dal proprio Paese d'origine e dall'Italia o, nello stesso periodo di tempo, hanno studiato ininterrottamente all'estero conseguendo una laurea o un titolo post-lauream
- sono stati assunti, o hanno avviato un'attività di lavoro autonomo o d'impresa, in Italia ed entro tre mesi vi hanno trasferito il proprio domicilio e la residenza.

INCENTIVO

AGENZIA ENTRATE

Fino al 31 dicembre 2015, ai fini delle imposte dirette, per la determinazione del reddito d'impresa, di lavoro autonomo o dipendente, si considera solo il 20% del reddito per le donne ovvero il 30% del reddito per gli uomini che hanno lavorato o studiato all'estero e si trasferiscono in Italia per lavorare.

Per fruire del bonus i lavoratori dipendenti devono farne richiesta al datore di lavoro che opererà le relative ritenute.

Il beneficio fiscale spetta anche a coloro che intraprendono in Italia un'attività di lavoro autonomo o d'impresa; in questo caso la riduzione della base imponibile ai fini Irpef deve essere fatta valere nel modello Unico.

L'agevolazione in commento non è cumulabile con altri benefici fiscali (incentivi per il rientro in Italia dei ricercatori e docenti di cui al D.L. 78/2010, credito d'imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno di cui alla Legge n. 296/2006).

Sono esclusi dall'agevolazione i dipendenti a tempo indeterminato di amministrazioni pubbliche o di imprese italiane che svolgono all'estero il proprio lavoro.

Si decade dal beneficio fiscale se si trasferisce nuovamente la residenza o il domicilio fuori dall'Italia anteriormente al decorso di cinque anni dalla data di prima fruizione del beneficio stesso; in tal caso, il contribuente sarà chiamato a restituire le imposte non pagate in applicazione del regime di favore, con l'aggiunta di sanzioni e interessi.

Fonti normative: Legge 238/2010 art. 3; D.L. 216/2011; DM 3/06/2011; Provvedimento Direttore Agenzia entrate 29/07/2011; circolare n.14/E 2012.

ASSUNZIONE DI PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO

È istituito un contributo (sotto forma di credito d'imposta) riservato alle imprese che effettuano nuove assunzioni, a tempo indeterminato, di personale altamente qualificato.

LAVORATORI

- **titolari di dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera se riconosciuta equipollente in base alla legislazione vigente in materia;**
- **titolari di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico, a condizione che siano impiegati esclusivamente in attività di ricerca e sviluppo.**

DATORI DI LAVORO

Tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dalle dimensioni aziendali, dal settore economico in cui operano.

CONTRATTO

Contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

INCENTIVO

AGENZIA ENTRATE

Il credito d'imposta spetta entro un limite massimo pari a 200.000 euro annui per datore di lavoro, nella misura del 35% del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato del personale altamente qualificato.

I datori di lavoro devono presentare al Ministero dello Sviluppo economico una domanda-dichiarazione redatta secondo lo schema che sarà reperibile sul sito dello stesso Ministero che predisporrà l'elenco dei soggetti beneficiari e darà comunicazione scritta dell'esito della domanda a tutti i soggetti richiedenti.

Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel quale il credito è maturato e nelle dichiarazioni relative ai periodi d'imposta nei quali lo stesso è utilizzato. Il credito d'imposta è compensabile con altri tributi tramite il modello F24.

I controlli sulla corretta fruizione sono effettuati dal Ministero dello Sviluppo economico.

Si decade dal beneficio se: il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio dell'impresa relativo al periodo d'imposta precedente l'applicazione del beneficio; se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni (due anni nel caso di piccole o medie imprese); se l'impresa viene delocalizzata all'estero al di fuori dell'UE, con contestuale riduzione dell'attività all'interno del territorio nazionale nei tre anni successivi all'assunzione agevolata; se sono accertate violazioni fiscali e contributive con irrogazione di sanzioni non inferiori a 5.000 euro o in caso di altri comportamenti illeciti.

Fonti normative: Decreto Legge 83/2012 art. 24.

LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLO

LAVORATORI

Tutti i lavoratori.

DATORI DI LAVORO

Aziende agricole e cooperative di cui alla Legge 240/1984.

CONTRATTO

Contratto a tempo indeterminato e determinato.

INCENTIVO

INPS

Benefici contributivi:

- Zone agricole svantaggiate (Legge Regionale 19/2003): riduzione contributiva pari al 68% dei contributi a carico del datore di lavoro;
- Territori montani particolarmente svantaggiati: riduzione contributiva pari al 75% dei contributi a carico del datore di lavoro. La riduzione si applica sui contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione della quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

INAIL

Benefici contributivi:

- Zone agricole svantaggiate (Legge Regionale 19/2003): sconto pari al 68% dei premi dovuti;
- Territori montani particolarmente svantaggiati: sconto pari al 75% dei premi dovuti.

38

Fonti normative: D.Lgs. 146/1997; Delibera CIPE 25 maggio 2000; Legge Regione Piemonte n. 19/2003; Legge 220/2012, art. 1 comma 46. Circolare INPS n. 65/2006; Circolare INPS n. 52/2007; Circolare Inail 18/1995; Circolare Inail 17/2008; Nota Inail DC Rischi del 15/01/2013(reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2013

LAVORATORI DISABILI

La legge n. 68 del 1999 ha riformato il collocamento delle persone con disabilità e ha introdotto il principio del "collocamento mirato", finalizzato a promuovere l'inserimento lavorativo dei disabili in impieghi compatibili da un lato con le condizioni di salute, le capacità lavorative e le aspettative, dall'altro con le esigenze delle aziende.

Per il riconoscimento degli incentivi alle assunzioni i datori di lavoro devono stipulare apposita Convenzione con la Provincia di Torino. Si invitano le aziende interessate a scaricare dal sito web della Provincia www.provincia.torino.gov.it/lavoro l'apposito modulo."

I benefici (sia contributivi sia economici e le provvidenze) sono erogati nei limiti delle risorse assegnate alla Provincia dal Fondo Nazionale per i diritti al lavoro dei disabili e dal Fondo Regionale.

Per verificare le risorse assegnate fare riferimento alle indicazioni pubblicate sul sito web della Provincia di Torino www.provincia.torino.gov.it/sportello-lavoro/modulistica/disabili

L'INPS ha precisato che i benefici per le assunzioni dei disabili previste dall'art. 13 della legge n. 68/1999 sono cumulabili con le altre agevolazioni contributive purché non si ecceda il 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro.

LAVORATORI

Iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio previste dalla Legge 68/99.

DATORI DI LAVORO

- **Datori di lavoro privati.**
- **Cooperative e consorzi sociali.**
- **Organizzazioni di volontariato.**

Gli incentivi sono erogati anche per i datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

CONTRATTO

Le aziende possono presentare richiesta di beneficio in caso di stipula dei seguenti contratti:

- **contratti a tempo indeterminato;**
- **contratti di apprendistato;**
- **contratti di inserimento(stipulati fino al 31/12/2012);**
- **contratti a tempo determinato per un minimo di 12 mesi;**
- **tirocini finalizzati all'assunzione.**

Si precisa che, in ogni caso, il beneficio viene erogato solo in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Fonti normative: Legge 68/1999 art. 13. D.M. 91/2000; Circolare INPS n. 203/2001; Messaggio INPS n. 151/2003; Legge 247/2007 art 1 comma 37; Circolare INPS 60/2009; Circolare INPS 131/2009; Nota Inail DC Rischi del 15/01/2013 reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2013

INCENTIVO FONDO 2007

INPS e INAIL

Gli incentivi si applicano anche per gli anni successivi al 2007 per le assunzioni effettuate sulla base delle convenzioni stipulate al 31/12/2007.

Benefici contributivi:

1. Fiscalizzazione totale dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di 8 anni per:

- disabile con invalidità superiore al 79% o I - III categoria T.U. D.P.R. 23.12.1978 n. 915 per pensioni di guerra;
- disabile psichico e intellettivo (con invalidità a partire dal 46% fino al 100%).

2. Fiscalizzazione al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di 5 anni per:

- disabile con invalidità tra il 67% e il 79% oppure IV-VI categoria T.U. D.P.R. 23.12.1978 n. 915 per pensioni di guerra.

Le riduzioni si applicano sui contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione della quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

MODALITÀ OPERATIVE

I benefici contributivi spettano solo a seguito di accoglimento della richiesta da parte della Provincia. Tra la Regione Piemonte e l'Inps, è stato stipulato un protocollo di intesa per fruire dell'agevolazione, concessa dalla Provincia, mediante conguaglio con i contributi previdenziali dovuti per i dipendenti. Le modalità operative e la misura del beneficio vengono comunicate alle aziende direttamente dall'Inps competente.

Benefici economici:

- rimborso delle spese sostenute per ogni disabile con invalidità superiore al 50% (la legge 68/99 parla di rimborso forfettario, le Delibere della Giunta Regionale relative alla gestione del fondo regionale indica il rimborso fino all'80%) per:
 - trasformazione del posto di lavoro;
 - uso di tecnologie del telelavoro;
 - eliminazione barriere architettoniche.

40

MODALITÀ OPERATIVE

Per qualsiasi tipologia contrattuale il datore di lavoro deve stipulare convenzione ex art. 11 Legge 68/1999 con il Servizio Inse-
rimento Lavorativo Disabili della Provincia di Torino.

I benefici economici sono erogati a seguito di presentazione del preventivo dei lavori necessari e successiva fattura.

Altre provvidenza finanziate dal fondo regionale disabili. È previsto il rimborso di:

- somme eventualmente erogate a titolo di borsa lavoro in tirocinio fino ad un max di 450 Euro mensili per max 6 mesi;
- spese assicurative INAIL e Responsabilità Civile sostenute durante il tirocinio;
- eventuali spese per la formazione specifica;
- 30 ore forfettarie a titolo di mancata produttività del tutor aziendale.

MODALITÀ OPERATIVE

La richiesta per le provvidenze sopra indicate avviene contestualmente alla domanda per gli altri benefici.

INCENTIVO DAL 1 GENNAIO 2008

INPS e INAIL

L'art. 1, c. 37, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (Norme di attuazione del Protocollo Welfare) ha apportato rilevanti modifiche all'art. 13 legge 68 del 1999 – che reca disposizioni in materia di incentivi per l'assunzione erogate dal Fondo Disabili. Non si fa più riferimento alla fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assistenziali, ma esclusivamente ad un contributo all'assunzione erogato direttamente dalle Regioni. Il contributo sarà fissato in misura percentuale al costo salariale e sarà variabile in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile.

Il beneficio della fiscalizzazione del premio nelle misure del 50% e del 100%, sia in regolazione che in rata, è consentito ai soli datori di lavoro che entro il 31 dicembre 2007 avevano stipulato con gli uffici competenti, una convenzione per l'inserimento lavorativo dei disabili.

TIROCINI E STAGES

Lo scopo degli stages o tirocini è quello di agevolare le scelte professionali dei giovani in cerca di una prima occupazione o disoccupati, mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

I tirocini offrono alle aziende la possibilità di formare e valutare le capacità di un individuo da inserire eventualmente in modo stabile in organico o in un bacino di risorse umane da cui attingere.

L'inserimento dei soggetti in aziende pubbliche o private non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro.

Presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Torino è attivo il Servizio "Obiettivo Tirocinio" finalizzato alla promozione e diffusione dei tirocini formativi e di orientamento per favorire l'incontro tra le imprese e coloro che sono in cerca di occupazione. Il Servizio offre ai giovani e ai disoccupati: orientamento professionale, possibilità di conoscere il mondo aziendale e di sperimentare un inserimento lavorativo in vari settori consolidando competenze e abilità per acquisire esperienza all'interno di un contesto produttivo.

Il Servizio offre alle aziende interessate ad attivare tirocini: preselezione delle candidature, convenzionamento e assistenza nell'inserimento del candidato, nella definizione del progetto formativo, nella gestione delle procedure.

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti, alle quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ogni tirocinio che dovrà essere sottoscritto anche dal tirocinante.

DESTINATARI

Giovani che hanno compiuto 16 anni.

- I tirocini formativi e di orientamento non devono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possano essere promossi per soggetti non occupati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio (diploma di scuola secondaria di primo grado, qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, laurea, master, dottorati).
- I tirocini di reinserimento/inserimento al lavoro non devono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese e sono rivolti a inoccupati, disoccupati (anche percettori di Aspi e mobilità), lavoratori sospesi in regime di CIG.

41

Possono beneficiare dei tirocini anche i **cittadini stranieri** che effettuino esperienze professionali in Italia presenti sul territorio regionale in condizione di regolarità.

È possibile prorogare il tirocinio entro i limiti di durata previsti.

Sia i tirocini formativi che di inserimento/reinserimento sono rivolti a

- **disabili (durata max 24 mesi) (ex legge 68/99 articolo 11 comma 2)**
- **persone svantaggiate (durata max 12 mesi) (ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale)**
- **persone particolarmente svantaggiate (durata max 12 mesi) ai sensi della DGR 54-8999/2008 E DGR 91-10410/2008 (donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora) .**

È possibile prorogare il tirocinio entro i limiti di durata previsti.

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro comprese le Pubbliche Amministrazioni con i seguenti limiti:

- **aziende senza dipendenti (ivi compresi i liberi professionisti e gli imprenditori operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico): 1 tirocinante.**
- **aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5, 1 tirocinante;**
- **aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 20, fino a 2 tirocinanti contemporaneamente;**
- **aziende con più di 21 dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente.**

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

I tirocini estivi di orientamento sono promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi presso l'Università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

I tirocini estivi di orientamento sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti, alle quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ogni tirocinio che dovrà essere sottoscritto anche dal tirocinante.

DESTINATARI

Giovani che hanno compiuto 16 anni.

DURATA

Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a **tre mesi**, anche in caso di pluralità di tirocini, e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico o scolastico e l'inizio di quello successivo.

DATORI DI LAVORO

Nel caso in cui i soggetti promotori siano istituzioni scolastiche statali e paritarie, nonché agenzie di formazione professionale accreditate dalla Regione o università e istituti di istruzione universitaria, statali e non, l'azienda ospitante non è vincolata ad alcun limite numerico di tirocini da poter avviare.

Al contrario, qualora i soggetti promotori siano gli altri soggetti individuati dalla DGR n. 74 – 5911/2013 (a titolo meramente esemplificativo: Province, Comuni, ASL, Camere di Commercio Industria e Artigianato, comunità terapeutiche) si applicheranno le limitazioni previste per i tirocini formativi e di orientamento.

Fonti Normative: Legge Regione Piemonte n. 34/2008; Legge n.92/2012 art.1 comma 34,35,36; Deliberazione Giunta Regionale del Piemonte n. 74 – 5911/2013.

SETTORE AUTOTRASPORTO

INCENTIVO

(trattasi di agevolazione e non di incentivo all'occupazione dei dipendenti)

INAIL

Benefici contributivi:

Alle imprese artigiane del settore autotrasporto merci è applicata la riduzione del premio speciale unitario (per titolari, soci, collaboratori familiari, associati in partecipazione) nella misura del 11.90%

Tale riduzione si applica alla sola regolazione 2009 ed è strettamente collegata alla classificazione delle specifica attività.

Fonti Normative: Decreto ministeriale del 08/07/2012. Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale).

Nota Inail DC Rischi del 15/01/2013(reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2013

SETTORE EDILIZIA

L'art. 29 del decreto legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, nella legge 8 agosto 1995, n. 341, ha previsto una riduzione contributiva (prorogata fino al 31/12/2006 dalla legge 266/2002, art. 2 comma 3) nei confronti dei datori di lavoro che esercitano attività edile, anche in economia, sul territorio nazionale in presenza dei seguenti requisiti (modificati successivamente dalla legge 248/2006, art. 36 bis comma 8):

- 1. Operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali e soci delle cooperative di produzione e lavoro, sempre che svolgano lavorazioni edili.**
- 2. Iscrizione alla Cassa Edile di cui al comma 3 del medesimo art. 29 e relativa regolarità contributiva a tutto l'anno interessato dallo sconto nei confronti dell'Inail, dell'Inps e delle Casse Edili.**
- 3. non aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza.**

A decorrere dall'anno 2008 la riduzione diventa definitiva e non più soggetta ad autorizzazione ministeriale.

È previsto tuttavia che entro il 31 luglio di ciascun anno il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze adottino un decreto con il quale confermano o rideterminano per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.

Decorsi trenta giorni dal 31 luglio e sino all'adozione del decreto, si applica la riduzione già determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio (Legge 247/2007 art. 1, comma 51).

INCENTIVO

44

INPS

Benefici contributivi:

Riduzione contributiva pari all'11,50% sulle altre aliquote diverse dall'aliquota IVS e dell'eventuale aliquota CIGS a carico del dipendente.

MODALITÀ OPERATIVE:

Per la fruizione del beneficio l'azienda deve attestare all'Inps, mediante dichiarazione di responsabilità (allegata alla circolare n. 87/2007), il possesso dei requisiti per il rilascio del Durc e di non aver riportato condanne per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente all'applicazione della riduzione.

INAIL

Benefici contributivi:

Sconto sul premio infortuni e silicosi calcolato sulle retribuzioni dei soggetti di cui al punto 1) la cui entità viene stabilita con un decreto ministeriale da emanarsi entro il 31 luglio di ogni anno. Per il 2012 la misura dello sconto sul premio infortuni e silicosi, e non sul premio unitario degli artigiani, è pari all'11,50%.

MODALITÀ OPERATIVE:

Le retribuzioni soggette a sconto vanno denunciate in Sede di Autoliquidazione del premio (da effettuarsi annualmente con le modalità previste: Alpi on line – Invio telematico e vanno indicate sia nel campo delle “retribuzioni complessive”, sia in quello delle “retribuzioni soggette a sconto”).

Tale sconto potrà essere applicato in sede di regolazione per l'anno 2012

Fonti normative: Art. 29 del Decreto Legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, nella Legge 8 agosto 1995, n. 341; Legge 266/2002 art. 2 comma 3; Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni, nella Legge 3 agosto 2006, n. 248; Legge 247/2007; Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale); Circolare INPS n. 87/2007; Nota Inail DC Rischi del 18/12/2009 (reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2009; Decreto Ministero del Lavoro, Salute e Politiche sociali del 16/07/2009.

ISTITUZIONI E CREAZIONE D'IMPRESA

CAMERA DI COMMERCIO PROVINCIA DI TORINO

Chi vuole aprire un'impresa può trovare un sostegno in iniziative di consulenza gratuita seguite dagli Enti del territorio. L'obiettivo principale è quello di assistere, indirizzare e consigliare le persone che hanno un'idea concreta di costituire una nuova iniziativa imprenditoriale, allo scopo di valutare l'effettiva realizzabilità del proprio progetto e favorire la creazione di nuove attività di successo.

La Camera di commercio di Torino, attraverso il Settore Nuove imprese, può dare al potenziale imprenditore informazioni utili su:

- **Adempimenti amministrativi, fiscali e contributivi preliminari all'avvio dell'attività, inclusi quelli relativi alla scelta della forma giuridica più appropriata per la realizzazione della propria idea.**
- **Finanziamenti agevolati nazionali e regionali che possono aiutare il neo imprenditore nella gestione finanziaria della sua impresa.**
- **Informazioni su tematiche di specifico interesse giuridico e fiscale (ad esempio il franchising).**

In sede di consulenza, che è totalmente gratuita e avviene su appuntamento ci si propone di fornire un quadro più completo possibile degli obblighi e dei costi, oltre che delle opportunità, che l'apertura di una nuova attività necessariamente comporta, in modo da ponderare la realizzabilità anche economica della propria idea d'impresa.

Il Settore realizza una ricca documentazione sulla creazione d'impresa, con la redazione di manuali tematici a supporto e a completamento delle informazioni messe a disposizione dell'utenza, disponibili sia in versione cartacea sia scaricabili gratuitamente dal sito della Camera di commercio di Torino. Attualmente sono disponibili i seguenti manuali: "Guida agli adempimenti dell'impresa", "Guida pratica alla redazione del business plan", "Il marketing per la nuova impresa", "La comunicazione per la nuova impresa", "Guida pratica al franchising".

Ogni anno è inoltre previsto un programma di formazione imprenditoriale e di aggiornamento professionale che si realizza attraverso l'organizzazione di corsi e convegni su temi quali marketing e comunicazione, tecniche di vendita, business plan e finanziamenti d'impresa.

All'interno del Settore Nuove imprese opera il Comitato per l'Imprenditoria Femminile, costituito allo scopo di favorire, attraverso azioni di sensibilizzazione del territorio, la nascita di imprese a titolarità femminile nel territorio della provincia.

Sul sito internet della Camera di commercio di Torino www.to.camcom.it, accedendo alla sezione "Mi iscrivo" è possibile essere costantemente aggiornati sulle iniziative in calendario e sull'iscrizione on-line agli eventi, organizzati dal settore.

La Provincia di Torino segue invece il progetto METTERSI IN PROPRIO (MIP) che propone attività mirate allo sviluppo dei nuovi progetti imprenditoriali, attraverso un percorso di consulenza a 360 gradi per verificare la fattibilità dell'idea imprenditoriale ed elaborare un "piano d'impresa" (business plan) completo.

L'aspirante imprenditore è seguito da un tutor con cui:

- **discutere l'idea imprenditoriale e valutarne la concretezza anche considerando le agevolazioni per le nuove imprese presenti sul nostro territorio;**
- **sviluppare tutti gli aspetti del progetto d'impresa fino all'elaborazione di un piano d'impresa (business plan);**
- **poter usufruire di un periodo di tutoraggio e consulenza dopo l'avvio dell'impresa. Possono avvalersi del tutoraggio solo le neoimprese che si sono avviate a seguito del percorso delineato ai punti precedenti e il cui business plan sia stato validato dalla Provincia di Torino.**

L'attività è svolta nell'ambito degli SPORTELLI CREAZIONE IMPRESA del POR FSE Regione Piemonte grazie a finanziamenti dell'Unione Europea (FSE), dello Stato italiano (Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali) e della Regione Piemonte per il periodo 2007-2013.

PRIMI PASSI PER APRIRE UN'IMPRESA

Una delle scelte più importanti che si trova a fare ogni aspirante imprenditore, prima di iniziare una nuova attività, riguarda la possibilità di agire da solo o organizzare l'attività insieme ad uno o più soci. La scelta della forma giuridica genera una serie di conseguenze (costi, responsabilità, capitale investito, adempimenti fiscali, ecc.) che devono essere attentamente valutate prima di decidere.

Nel caso si scelga di avviare l'attività insieme ad altre persone, è necessario recarsi dal notaio per la costituzione della società, seguendo uno degli schemi contrattuali previsti dal Codice Civile. Esistono 8 tipi di società, di cui 6 connotate da uno scopo lucrativo e 2 aventi uno scopo mutualistico.

Le società lucrative possono essere:

- **di persone (società semplice, società in nome collettivo, società in accomandita semplice)**
- **di capitali (società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata)**

Le società mutualistiche sono società cooperative e società di mutua assicurazione

Il D.M. 23 giugno 2012 n. 138 ha introdotto altri due tipi di società: le S.r.l. semplificate e le S.r.l. a capitale ridotto. Si tratta di nuove opportunità e vantaggi quindi per i giovani che, al di sotto dei 35 anni di età, vogliono intraprendere un'attività imprenditoriale. Infatti, recandosi da un notaio, possono costituirsi in società a responsabilità limitata che ha il pregio di avere un capitale minimo pari ad Euro 1,00 fino ad un importo inferiore ai 10.000,00, soglia prevista per la costituzione della srl. Un ulteriore vantaggio economico è rappresentato dall'esenzione da imposte di bollo e da diritti di segreteria, sia per l'atto costitutivo, che per l'iscrizione al Registro Imprese della Camera di commercio.

La S.r.l. a capitale ridotto prevede, invece la partecipazione di persone fisiche che hanno compiuto i 35 anni alla data della costituzione. Il capitale minimo iniziale, pari ad euro 1 fino e inferiore a € 10.000,00 deve essere interamente versato in denaro; L'atto costitutivo e l'iscrizione nel registro delle imprese sono soggetti all'applicazione dell'imposta di bollo e dei diritti di segreteria nella misura ordinaria.

Salvo quanto previsto dall'articolo in questione, alla società a responsabilità limitata a capitale ridotto si applicano le disposizioni delle S.r.l. semplificata in quanto compatibili; inoltre, ad oggi tali società sono assoggettate al diritto annuale previsto per le società di capitali in sede di prima iscrizione pari a € 200,00.

Il Decreto Legge n. 179/2012 convertito con modifiche dalla Legge n. 221/2012 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico due tipi di società, la "start-up innovativa" e "l'incubatore di start-up innovative certificato".

Trattasi di società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, di diritto italiano oppure Società Europea, in possesso dei requisiti individuati dall'art. 25 del citato decreto.

Tali imprese, a seguito dell'iscrizione nell'apposita sezione speciale del Registro delle imprese, godono di diverse agevolazioni, tra le quali, l'esonero dal pagamento dell'imposta di bollo e dei diritti di segreteria dovuti per gli adempimenti relativi alle iscrizioni nel Registro delle imprese, nonché l'esonero dal pagamento del diritto camerale.

In alcuni casi le imprese acquisiscono la qualifica artigiana con la conseguente iscrizione nell'Albo provinciale.

È imprenditore artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana, assumendone tutte le responsabilità di gestione e impiegando in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo. Le forme giuridiche ammesse per l'esercizio dell'impresa artigiana sono: ditta individuale, società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, cooperativa.

La scelta del luogo dove esercitare l'attività è sicuramente un altro elemento importante per molti tipi di imprese. La presenza, nella vicinanza, di infrastrutture di un certo tipo, di servizi, di collegamenti con le arterie principali, la presenza in zona di aree commerciali, di parcheggi, ecc. possono aiutare maggiormente lo sviluppo dell'impresa.

Occorre comunque, anche in questo caso, in base all'attività che s'intende intraprendere, verificare che non vi siano a livello locale disposizioni (ad es. Regolamenti comunali) che ne impediscano il pieno esercizio.

Una volta individuata l'attività da esercitare è importante verificare se vi sono delle disposizioni normative che prevedono l'eventuale possesso di requisiti morali e/o professionali (può trattarsi di titoli di studio e/o esperienza lavorativa maturata nel settore), l'iscrizione in albi e registri, autorizzazioni o comunicazioni particolari.

Quando si intraprende un'attività economica è necessario acquisire il numero di partita Iva. Tutte le attività economiche sono classificate in una tabella e contraddistinte da un apposito codice identificativo, che va necessariamente utilizzato dai

contribuenti per la richiesta della partita Iva e in tutti gli atti e le dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle Entrate. È stata approvata con Provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 16/11/2007 la nuova tabella di classificazione delle attività economiche - ATECO 2007 - che a partire dal 1° gennaio 2008 - deve essere utilizzata dai contribuenti negli atti e nelle dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle Entrate.

Dal 1° aprile 2010 la "Comunicazione Unica", prevista dall'art. 9 del D.L. 31 gennaio 2007 n. 7, è obbligatoria per tutte le imprese e per tutti gli adempimenti necessari all'avvio dell'impresa e per le successive modifiche e cessazioni. Dopo tale data non è più possibile l'uso di modalità diverse dalla Comunicazione Unica o di altri canali.

La "ComUnica" è una procedura che consente di eseguire contemporaneamente e con un'unica modalità di presentazione, per il tramite del Registro imprese, tutti i principali adempimenti amministrativi necessari all'avvio dell'impresa ai fini della pubblicità legale nel Registro imprese, dell'iscrizione all'Albo imprese artigiane, ma anche ai fini fiscali (IVA), previdenziali (INPS) e assicurativi (INAIL).

Agli stessi fini la procedura si applica anche alle successive domande, denunce e dichiarazioni di modifica e di cessazione.

La ComUnica evita all'impresa:

- **di rivolgersi ad un pluralità di amministrazioni o di recarsi fisicamente presso di loro;**
- **di attivare procedimenti e formalità spesso molto diversi fra loro.**

I soggetti interessati sono sia le imprese individuali che le società.

La ComUnica si presenta – per via telematica o agli sportelli su supporto informatico - al Registro delle imprese, il quale provvede immediatamente a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate, smistando le domande/dichiarazioni di competenza.

Per ogni adempimento si rende necessaria la compilazione di due o più modelli a seconda delle Amministrazioni interessate. La Comunicazione Unica è sempre composta da un modello ComUnica e da uno o più modelli compilati per eseguire i necessari adempimenti verso le Amministrazioni destinatarie.

Tutti i file distinta e, se occorre, gli ulteriori file allegati, devono essere firmati digitalmente dal o dai soggetti legittimati dalla legge a tale sottoscrizione.

La presentazione di una Comunicazione Unica presuppone che l'impresa abbia obbligatoriamente un proprio indirizzo di posta elettronica.

Presso tale indirizzo l'impresa riceverà tutti gli atti, i documenti e le comunicazioni provenienti dalle Amministrazioni interessate relativi alle pratiche ComUnica presentate.

Principali impatti della Comunicazione Unica sul Registro imprese:

- **iscrizione delle imprese individuali inattive;**
- **pagamento del diritto annuale per le imprese individuali inattive iscritte;**
- **obbligatorietà della pratica telematica o informatica anche per le imprese individuali;**
- **protocollazione automatica obbligatoria per tutte le pratiche;**
- **esclusione della possibilità di inviare le pratiche su supporto informatico per posta;**
- **presentazione delle pratiche su supporto informatico solo presso gli sportelli della sede di Torino – via S. Francesco da Paola n. 24 e non anche presso quelli delle sedi decentrate;**
- **esclusione del deposito dei bilanci dall'ambito di applicazione della Comunicazione Unica.**

CONTATTI

- *Camera di commercio di Torino* Settore Nuove imprese (riceve su appuntamento)
Via San Francesco da Paola 24, 10123 Torino, Tel. 011/5716.351-2-3-5 www.to.camcom.it/nuoveimprese
nuove.imprese@to.camcom.it comitatoimprenditoriafemminile@to.camcom.it Tel. 011/5716354

- *Registro imprese - Comunicazione Unica* Via San Francesco da Paola 24, 10123 Torino Tel 011/5716424
www.to.camcom.it/registroimprese www.to.camcom.it/comunica www.to.camcom.it/guidacomunicazioneunica
(per maggiori informazioni e dettagli sulla ComUnica e per lo scarico dei programmi necessari per l'invio di una pratica)

- *Provincia di Torino* Sportello Creazione Impresa della Provincia di Torino MIP - Mettersi in Proprio
Servizio Programmazione attività produttive e concertazione territoriale - Corso Inghilterra, 7 Torino
Tel. 011/8617389 mip@provincia.torino.it
Per informazioni e appuntamenti www.mettersinproprio.it n. verde 800-146766

REGIME FISCALE DI VANTAGGIO PER L'IMPRENDITORIA GIOVANILE E I LAVORATORI IN MOBILITÀ (D.L. N. 98/2011)

AGENZIA DELLE ENTRATE

Dal 1° gennaio 2012 non è più in vigore il c.d. regime dei minimi (si veda la Guida Incentivi al Lavoro, edizione 2010, pg. 59 e ss.), sostituito da due nuovi regimi fiscali alternativi tra loro: il regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e i lavoratori in mobilità e il regime contabile agevolato.

Il regime fiscale di vantaggio è rivolto alle persone fisiche, residenti nel territorio dello Stato, che intraprendono a partire dal 1° gennaio 2012 un'attività d'impresa, arte o professione. Possono applicare il nuovo regime anche i soggetti che sono già in attività, a condizione che sia stata avviata dal 1° gennaio 2008.

REQUISITI

Per l'adesione al regime fiscale di vantaggio è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

- **aver avuto nell'anno solare precedente un ammontare di ricavi/compensi non superiore a € 30.000.** Per la quantificazione dei ricavi/compensi (di cui agli artt. da 57 a 85 e 54, TUIR) non si deve tener conto dei maggiori ricavi/compensi derivanti dall'adeguamento ai parametri o agli studi di settore. Nell'ipotesi di esercizio di più attività è necessario fare riferimento alla somma dei ricavi/compensi relativi alle singole attività esercitate;
- **non aver effettuato nell'anno solare precedente cessioni all'esportazione ovvero operazioni assimilate alle cessioni all'esportazione, servizi internazionali o connessi agli scambi internazionali, operazioni con lo Stato della Città del Vaticano o con la Repubblica di San Marino e operazioni non soggette a IVA in virtù di trattati ed accordi internazionali;**
- **non aver sostenuto nell'anno precedente spese per lavoratori dipendenti, lavoratori a progetto, co.co.pro.;**
- **non aver erogato nell'anno precedente somme sotto forme di utili di partecipazione agli associati con apporto costituito da solo lavoro di cui all'art. 53, comma 2, lett. c) del TUIR;**
- **non aver effettuato nei tre anni precedenti acquisti, anche tramite appalto, locazione o leasing, di beni strumentali per un importo superiore a € 15.000.** Il valore dei beni strumentali cui far riferimento è costituito dall'ammontare relativo alle operazioni di acquisto. I beni strumentali solo in parte utilizzati nell'ambito dell'attività si considerano ad un valore pari al 50 per cento dei relativi corrispettivi.
- **non aver esercitato nei tre anni precedenti l'inizio dell'attività, un'attività artistica, professionale o d'impresa, anche in forma associata o familiare.**
- **se il contribuente prosegue l'attività d'impresa precedentemente svolta da un altro soggetto, l'ammontare dei ricavi dell'anno precedente non deve essere superiore a 30.000 euro.**
- **l'attività non deve essere la mera prosecuzione di un'altra attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo. Deve trattarsi di un'attività "nuova" e tale requisito va accertato caso per caso con riguardo al contesto generale in cui la nuova attività viene esercitata.**

Può comunque accedere al nuovo regime:

- **chi ha perso il lavoro o è in mobilità per cause indipendenti dalla propria volontà;**
- **il lavoratore dipendente in pensione;**
- **chi ha svolto in precedenza collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) o lavoro dipendente a tempo determinato per un periodo inferiore alla metà del triennio precedente;**
- **chi ha svolto nell'anno precedente prestazioni occasionali (produttive di redditi diversi);**
- **chi ha svolto la pratica obbligatoria richiesta da specifiche disposizioni normative per l'esercizio di arti o**

professioni (come, ad esempio, la pratica forense o la pratica prevista in alcuni settori dell'artigianato).

SOGGETTI ESCLUSI

Sono esclusi dall'applicazione del regime:

- **soggetti diversi dalle persone fisiche (società ed enti);**
- **soggetti non residenti nel territorio dello Stato;**
- **soggetti che effettuano cessioni all'esportazione, etc (vedi sopra);**
- **soggetti che si avvalgono di regimi speciali di determinazione dell'Iva, come: agricoltura, editoria, agenzie di viaggio, agriturismo, rivendita di beni usati, intrattenimenti e giochi, vendite a domicilio;**
- **soggetti che in via esclusiva o prevalente effettuano cessioni di terreni edificabili, immobili o mezzi di trasporto nuovi;**
- **soggetti che partecipano in società di persone o associazioni professionali, ovvero in società a responsabilità limitata trasparenti.**

DURATA

Il regime fiscale di vantaggio ha durata temporanea, potendo essere applicato esclusivamente:

- **per il periodo d'imposta in cui il contribuente inizia l'attività e per i 4 successivi (cosiddetto "quinquennio");**
- **per i più giovani, anche oltre il quinquennio ma fino al periodo d'imposta in cui si compie il 35esimo anno d'età.**

Per inizio dell'attività si intende il momento in cui il contribuente inizia effettivamente a svolgerla: in altre parole, prevale il criterio sostanziale e non la mera apertura della partita Iva (criterio formale).

Chi ha iniziato l'attività nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2008 e il 31 dicembre 2011 può accedere al nuovo regime solo per i periodi d'imposta residui al completamento del quinquennio.

Coloro che allo scadere del quinquennio non hanno ancora compiuto 35 anni d'età possono prolungare la disciplina di vantaggio fino al compimento del trentacinquesimo anno.

Alla scadenza del termine di durata del regime fiscale di vantaggio, i contribuenti ancora in possesso dei requisiti possono optare per il nuovo regime contabile agevolato (vedi capitolo successivo) o, in alternativa, applicare gli altri regimi contabili (ordinario, semplificato).

VANTAGGI

Il nuovo regime comporta l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 5% sul reddito, calcolato come differenza tra ricavi o compensi e spese sostenute, comprese le plusvalenze e le minusvalenze dei beni relativi all'impresa o alla professione. Non sono quindi dovute né IRPEF né addizionali regionali e comunali, né IVA, né IRAP. È prevista, inoltre, l'esclusione dall'applicazione degli studi di settore e parametri, compresa la presentazione della comunicazione dei dati rilevanti per gli stessi.

Il reddito si determina applicando il c.d principio di cassa, e cioè in considerazione del momento di effettiva percezione del ricavo o compenso, nonché di effettivo sostenimento del costo o della spesa. Dal reddito si possono dedurre per intero i contributi previdenziali, compresi quelli corrisposti per conto dei collaboratori dell'impresa familiare fiscalmente a carico e quelli versati per i collaboratori non a carico ma per i quali il titolare dell'impresa non abbia esercitato il diritto di rivalsa. È ammessa la compensazione di perdite riportate da anni precedenti. Le perdite fiscali prodotte in vigenza del regime possono essere portate in diminuzione dal reddito conseguito nei periodi d'imposta seguenti, ma non oltre il quinto.

I contribuenti che accedono al nuovo regime sono esonerati dagli obblighi di registrazione e tenuta delle scritture contabili ai fini delle imposte sui redditi.

È previsto, inoltre, l'esonero dalla maggior parte degli adempimenti Iva:

- **liquidazione e versamento dell'Iva;**
- **presentazione della dichiarazione annuale e della comunicazione annuale ai fini Iva;**
- **tenuta, registrazione e conservazione dei registri e documenti previsti dalla normativa Iva, ad eccezione delle fatture di acquisto e delle bollette doganali;**
- **comunicazione telematica delle operazioni rilevanti ai fini dello spesometro;**

- **comunicazione telematica dei dati relativi alle operazioni con Paesi black list.**

Le fatture e gli scontrini devono essere emessi senza l'addebito dell'Iva: per giustificare la mancata applicazione dell'imposta, sulle fatture emesse il contribuente dovrà annotare che si tratta di un'operazione effettuata "ai sensi dell'art. 27, commi 1 e 2 del D.L. n. 98/2011".

Non è possibile esercitare il diritto di rivalsa, né detrarre l'Iva sugli acquisti. L'Iva pagata su acquisti e importazioni, non potendo essere detratta, diventa un costo deducibile dal reddito.

Inoltre, gli obblighi contabili che permangono con l'adesione al nuovo regime fiscale di vantaggio sono:

- **numerazione e conservazione delle fatture di acquisto e delle bollette doganali;**
- **certificazione dei corrispettivi, ad eccezione delle operazioni esonerate per legge;**
- **per gli acquisti in reverse charge (acquisti intracomunitari o interni), integrazione delle fatture ricevute con indicazione dell'aliquota e della relativa imposta, che va versata entro il 16 del mese successivo;**
- **comunicazione all'Agenzia delle Entrate di iscrizione all'archivio VIES nel caso si intenda effettuare acquisti intracomunitari;**

presentazione degli elenchi Intrastat agli uffici doganali.

MODALITÀ OPERATIVE

Chi intende avviare un'attività e beneficiare del nuovo regime fiscale di vantaggio deve comunicare tale scelta al momento dell'apertura della partita Iva, nella dichiarazione di inizio attività (Modello AA9).

Non c'è obbligo di comunicazione (ma solo facoltà di presentare il modello AA9) per chi rientrava nel precedente regime dei minimi ed è transitato dal 1° gennaio 2012 nel regime fiscale di vantaggio, avendone i requisiti.

I contribuenti che in precedenza hanno applicato il regime delle iniziative produttive di cui all'art. 13, Legge 388/2000, possono decidere di continuare ad applicare tale regime fino a compimento del triennio, oppure accedere al nuovo regime fiscale di vantaggio comunicando, in questo caso, la revoca del precedente regime (presentando il modello AA9, e barrando la casella R).

DECADENZA DAL REGIME

50

Chi, per scelta o per il verificarsi di una causa di decadenza, cessa di applicare il regime fiscale di vantaggio non può più rientrarvi, anche se successivamente ritorna in possesso dei requisiti di legge.

Le cause di uscita dal nuovo regime hanno diversa origine:

- **per opzione del contribuente. Il soggetto che, pur avendone i requisiti, non intende avvalersi del nuovo regime ovvero vuole fuoriuscirne, può optare, alternativamente, per il nuovo regime contabile agevolato, per il regime fiscale delle iniziative produttive (art. 13, legge n. 388/2000), per il regime ordinario (in quest'ultimo caso con applicazione dell'Iva e delle imposte sul reddito nei modi ordinari). Chi opta per un regime diverso, non può successivamente accedere al regime fiscale di vantaggio.**
- **cause di decadenza previste dalla legge. Il regime fiscale di vantaggio termina a partire dall'anno successivo a quello in cui si verifica uno dei seguenti eventi: ricavi o compensi superiori a 30.000 euro; effettuazione anche di una sola cessione all'esportazione; spese per lavoratori dipendenti o collaboratori; erogazione di somme a titolo di partecipazione agli utili agli associati in partecipazione con apporto costituito esclusivamente dalla prestazione di lavoro; acquisti di beni strumentali che, sommati a quelli dei due anni precedenti, superano l'ammontare complessivo di 15.000 euro; un mutamento dell'attività per cui il contribuente rientra in uno dei regimi speciali ai fini Iva; trasferimento della residenza all'estero; un mutamento dell'attività per cui il contribuente effettua in via esclusiva o prevalente cessioni di fabbricati, di porzioni di fabbricato, di terreni edificabili o di mezzi di trasporto nuovi; acquisizione di partecipazioni in società di persone, in s.r.l. trasparenti o in associazioni professionali costituite per l'esercizio in forma associata di arti o professioni.**
- **Se i ricavi o i compensi sono superiori a 45.000 euro, il regime fiscale di vantaggio termina nell'anno stesso in cui avviene il superamento. In tal caso, il contribuente dovrà applicare il regime ordinario sia per il periodo d'imposta in cui avviene il superamento sia per i tre successivi.**
- **a seguito di accertamento definitivo. L'uscita dal regime ha effetto dall'anno successivo a quello in cui è accertata in via definitiva la sussistenza di una causa di decadenza dal regime. Il regime fiscale di vantaggio termina, invece, dall'anno stesso in cui l'accertamento è divenuto definitivo, se i ricavi o i compensi accertati sono superiori a 45.000 euro. In tal caso si applica il regime ordinario per il periodo d'imposta in cui avviene il superamento e per i tre successivi.**

ESCLUSIONE DALL'APPLICAZIONE DELLE RITENUTE D'ACCONTO

Considerata l'esiguità della misura dell'imposta sostitutiva (5%), i ricavi conseguiti o i compensi percepiti non sono soggetti a ritenuta d'acconto.

A tal fine è necessario che il contribuente rilasci un'apposita dichiarazione al sostituto dalla quale risulti che il reddito cui le somme percepite afferiscono è soggetto all'imposta sostitutiva di cui al nuovo regime fiscale di vantaggio.

Fonti normative: *Il nuovo regime fiscale di vantaggio, in vigore dal 1° gennaio 2012, è disciplinato dall'art. 27, commi 1 e 2, Decreto Legge n. 98/2011 e dal Provvedimento del Direttore dell'Agenzia entrate 22 dicembre 2011. Ulteriori precisazioni in merito sono state fornite dalle circolari n. 25/E 2012, n. 17/E 2012, e dalla risoluzione n. 52/E 2012.*

REGIME CONTABILE AGEVOLATO (D.L. N. 98/2011)

AGENZIA ENTRATE

Si tratta di un particolare regime contabile agevolato in vigore dal 1° gennaio 2012 che è rivolto a coloro che non hanno i requisiti per accedere al nuovo regime fiscale di vantaggio oppure vi fuoriescono per scadenza temporale (la fine del quinquennio o, se successivo, il compimento del 35esimo anno di età).

Il regime contabile agevolato è applicabile anche per coloro che, pur avendo i requisiti per il regime fiscale di vantaggio, avevano optato per il regime ordinario o per il regime delle iniziative produttive.

REQUISITI

Rientrano nel regime contabile agevolato gli imprenditori/professionisti/artisti che presentano le seguenti caratteristiche:

- sono residenti nel territorio dello Stato;
- non si avvalgono dei regimi speciali di determinazione dell'Iva;
- non partecipano a società di persone o associazioni professionali o Srl trasparenti;
- non effettuano in via esclusiva o prevalente attività di cessione di fabbricati o porzioni di fabbricato, di terreni edificabili, o di mezzi di trasporto nuovi;

Devono inoltre sussistere le seguenti condizioni:

- nel triennio solare precedente, non avere acquistato beni strumentali per un importo superiore a 15.000 euro;
- nell'anno solare precedente:
 - avere conseguito ricavi/compensi non superiori a 30.000 euro (in caso di inizio attività in corso d'anno il limite deve essere raggiunto all'anno);
 - non avere effettuato cessioni all'esportazione;
 - non avere sostenuto spese per lavoratori dipendenti o collaboratori;
 - non avere erogato utili di partecipazione ad associati che apportano lavoro.

VANTAGGI E ADEMPIMENTI

Il regime contabile agevolato consente i seguenti vantaggi:

- esonero dalla registrazione e dalla tenuta delle scritture contabili;
- esonero dalla tenuta del registro dei beni ammortizzabili;
- esonero dalla liquidazione e dai versamenti periodici dell'Iva (compreso l'acconto);
- esonero dall'Irap (versamento e dichiarazione).
- Il contribuente rimane tuttavia è obbligato a:
 - fatturare e certificare i corrispettivi e a conservare le fatture emesse e ricevute;
 - presentare la dichiarazione e la comunicazione annuale IVA con versamento a saldo dell'imposta;
 - presentare la dichiarazione annuale ai fini delle imposte dirette e a versare le imposte in acconto e a saldo;
 - versare l'acconto e il saldo delle addizionali regionali;
 - adempimenti previsti per i sostituti d'imposta;
 - studi di settore e parametri;
 - comunicare telematicamente le operazioni rilevanti ai fini dello spesometro;
 - comunicare i dati relativi alle operazioni con Paesi black list.

Il reddito si determina secondo le regole ordinarie:

- per il lavoro autonomo (art. 54 Tuir), con applicazione del principio di cassa
- per l'attività d'impresa (art. 66 Tuir), con applicazione del principio di competenza.

Le imposte sono versate nella misura ordinaria. L'Iva deve essere addebitata in fattura.

MODALITÀ OPERATIVE

Il regime contabile agevolato può essere applicato fino al mantenimento dei requisiti sopra elencati. Il contribuente ha comunque la possibilità di optare per un regime diverso.

La scelta del regime va operata in sede di presentazione della dichiarazione d'inizio attività (modello AA9)

DECADENZA DAL REGIME

Il regime contabile agevolato termina:

- **a partire dall'anno successivo se viene meno uno dei requisiti previsti o se si verifica una causa di esclusione.**
- **a seguito di opzione per il regime contabile ordinario.**

È possibile rientrare nel regime contabile agevolato:

- **a partire dall'anno successivo a quello in cui si riacquistano i requisiti di accesso;**
- **in seguito a revoca dell'opzione per il regime ordinario (che ha durata minima di tre anni).**

Fonti normative: *Il nuovo regime contabile agevolato, in vigore dal 1° gennaio 2012, è disciplinato dall'art. 27, comma 3, Decreto Legge n. 98/2011 e dal Provvedimento del Direttore dell'Agenzia entrate 22 dicembre 2011.*

REGIME FISCALE AGEVOLATO PER LE NUOVE INIZIATIVE IMPRENDITORIALI E DI LAVORO AUTONOMO (LEGGE N. 338/2000)

AGENZIA ENTRATE

Un particolare regime fiscale agevolato è rivolto alle persone fisiche e alle imprese familiari che iniziano una nuova attività imprenditoriale o di lavoro autonomo.

REQUISITI

Per l'adesione al regime fiscale agevolato è necessario il rispetto dei seguenti requisiti.

Il contribuente non deve aver esercitato negli ultimi tre anni attività artistica, professionale o d'impresa, neppure in forma associata o familiare;

L'attività da esercitare non deve costituire la prosecuzione di altra attività svolta in precedenza sotto qualsiasi forma (fatta eccezione del periodo di praticantato obbligatorio ai fini dell'esercizio di arti e professione);

L'ammontare dei compensi di lavoro autonomo o i ricavi delle imprese di servizi non deve superare € 30.987,41, per quanto riguarda le altre imprese i ricavi non devono superare € 61.974,83;

Qualora venga proseguita un'attività d'impresa svolta in precedenza da altro soggetto, l'ammontare dei relativi ricavi realizzati nel periodo d'imposta precedente quello del riconoscimento non deve essere superiore a quelli suddetti.

Devono essere adempiuti gli obblighi previdenziali, assicurativi e amministrativi.

I VANTAGGI DEL REGIME AGEVOLATO

Il regime agevolato per le nuove attività consente i seguenti vantaggi:

54

- **pagamento di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e relative addizionali regionali e comunali nella misura del 10%;**
- **versamento delle altre imposte non assolte mediante l'imposta sostitutiva,**
- **esonero da liquidazioni e versamenti periodici;**
- **esonero dalla tenuta dei registri contabili;**
- **non si applica la ritenuta d'acconto, da parte del sostituto d'imposta, ai ricavi e compensi riguardanti il reddito oggetto del regime agevolato;**
- **assistenza gratuita fornita dall'Agenzia delle Entrate (tutoraggio) per la compilazione della dichiarazione e per gli altri adempimenti fiscali;**
- **attribuzione di un credito d'imposta per l'acquisto delle apparecchiature informatiche da utilizzare per la connessione con il sistema informativo dell'Amministrazione finanziaria. Il credito spetta nella misura del 40 per cento del prezzo unitario d'acquisto dell'apparecchiatura informatica e dei relativi accessori, fino all'importo massimo di euro 309,87. La fruizione del credito d'imposta è subordinata alla presentazione all'Agenzia delle entrate di un'apposita istanza, utilizzando il modello IPC. Per la compensazione mediante il modello F24 è utilizzabile il codice tributo "6763".**

Per le imprese familiari, l'imposta sostitutiva è dovuta dall'imprenditore e va calcolata sull'intero reddito d'impresa realizzato.

Per quanto riguarda l'IVA sussiste l'obbligo di:

- **numerazione e conservazione dei documenti ricevuti ed emessi (fatture e scontrini fiscali);**
- **certificazione dei corrispettivi;**
- **dichiarazione e versamento annuale;**

L'IRAP è regolarmente dovuta, l'acconto e saldo vanno versati entro i termini ordinari.

Gli studi di settore ed i parametri sono regolarmente applicati. I contributi previdenziali ed assistenziali non sono deducibili dal reddito dell'attività, ma solo da eventuali redditi imponibili IRPEF.

DURATA E MODALITÀ OPERATIVE

Il regime fiscale agevolato ha la durata massima di tre anni e si applica per il primo periodo d'imposta in cui ha inizio l'attività e per i due successivi. La scelta del regime va operata in sede di presentazione della dichiarazione d'inizio attività e vincola il contribuente per almeno un periodo d'imposta. I contribuenti che intendono avvalersi del regime agevolato devono comunicare la scelta, utilizzando l'apposito modello AA9/9 all'atto della presentazione della dichiarazione di inizio attività oppure entro 30 giorni dalla presentazione della dichiarazione stessa.

CAUSE DI DECADENZA

Dal regime fiscale agevolato si decade a partire dall'anno successivo a quello in cui si sia superato il limite dei ricavi e compensi per una percentuale non superiore al 50% (e quindi fino a € 46.481,12 e/o €. 92.962,24). Se si verifica il superamento dei limiti richiesti per una percentuale superiore al 50%, la decadenza decorre dallo stesso periodo d'imposta, con il recupero di tutte l'imposte dovute senza l'applicazione delle eventuali sanzioni.

TAVOLA COMPARATIVA DEI REGIMI AGEVOLATI

	REGIME FISCALE DI VANTAGGIO (ART.27, COMMI 1 E 2, D.L. 98/2011)	REGIME CONTABILE AGEVOLATO (ART. 27, COMMA 3, D.L. 98/2011)	REGIME DELLE NUOVE INIZIATIVE PRODUTTIVE (ART. 13 L. 388/2000)
Soggetti	<ul style="list-style-type: none">• Persone fisiche residenti che svolgono attività d'impresa o di lavoro autonomo	<ul style="list-style-type: none">• Persone fisiche residenti che svolgono attività d'impresa o di lavoro autonomo	<ul style="list-style-type: none">• Persone fisiche residenti che svolgono attività d'impresa o di lavoro autonomo
Requisiti	<ul style="list-style-type: none">• Ricavi/compensi annui non superiore a € 30.000• No ad acquisti di beni strumentali per un importo superiore a € 15.000 nei tre anni precedenti• No a cessioni all'esportazione o ad operazioni assimilate nell'anno precedente• Non aver sostenuto nell'anno precedente spese per lavoratori dipendenti e assimilati• Non aver erogato nell'anno precedente somme sotto forme di utili di partecipazione agli associati con apporto costituito da solo lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Ricavi/compensi annui non superiore a € 30.000• No ad acquisti di beni strumentali per un importo superiore a € 15.000 nei tre anni precedenti• No a cessioni all'esportazione o ad operazioni assimilate nell'anno precedente• Non aver sostenuto nell'anno precedente spese per lavoratori dipendenti e assimilati• Non aver erogato nell'anno precedente somme sotto forme di utili di partecipazione agli associati con apporto costituito da solo lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Ricavi/compensi annui non superiore a € 30.987,41.• Per le imprese che erogano prestazioni di servizi, i ricavi annui non devono superare € 61.974,83
Altri requisiti	<ul style="list-style-type: none">• Non aver svolto attività d'impresa o lavoro autonomo nei tre anni precedenti l'inizio dell'attività• L'attività non deve essere la mera prosecuzione di un'altra attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo• Se si prosegue l'attività d'impresa svolta già da un altro soggetto, i ricavi annui precedenti non devono superare € 30.000		<ul style="list-style-type: none">• Non aver svolto attività d'impresa o lavoro autonomo nei tre anni precedenti l'inizio dell'attività• L'attività non deve essere la mera prosecuzione di un'altra attività precedentemente svolta sotto forma di lavoro dipendente o autonomo• Se si prosegue l'attività d'impresa svolta già da un altro soggetto, i ricavi annui precedenti non devono superare i € 30.000
Durata	<ul style="list-style-type: none">• 5 anni dall'inizio dell'attività.• Anche oltre il quinquennio, ma fino al compimento dei 35 anni di età	<ul style="list-style-type: none">• Non è prevista una durata massima	<ul style="list-style-type: none">• 3 anni dall'inizio dell'attività

TAVOLA COMPARATIVA DEI REGIMI AGEVOLATI SEGUE

	REGIME FISCALE DI VANTAGGIO (ART.27, COMMI 1 E 2, D.L. 98/2011)	REGIME CONTABILE AGEVOLATO (ART. 27, COMMA 3, D.L. 98/2011)	REGIME DELLE NUOVE INIZIATIVE PRODUTTIVE (ART. 13 L. 388/2000)
Determinazione del reddito	<ul style="list-style-type: none"> Il reddito si determina in base al principio di cassa 	<ul style="list-style-type: none"> Il reddito si determina nei modi ordinari 	<ul style="list-style-type: none"> Per limiti temporali o per il venir meno di uno dei requisiti
Adempimenti contabili	<ul style="list-style-type: none"> Esonero dalla tenuta e registrazione delle scritture contabili ai fini delle imposte dirette, Irap, IVA. Esonero dalle liquidazioni e versamenti periodici dell'IVA. 	<ul style="list-style-type: none"> Esonero dalla tenuta e registrazione delle scritture contabili ai fini delle imposte dirette, Irap, IVA. Esonero dalle liquidazioni e versamenti periodici dell'IVA. Obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi 	<ul style="list-style-type: none"> Esonero dalla tenuta e registrazione delle scritture contabili ai fini delle imposte dirette, Irap, IVA. Esonero dalle liquidazioni e versamenti periodici dell'IVA.
IRPEF	<ul style="list-style-type: none"> Imposta sostitutiva del 5% 	<ul style="list-style-type: none"> IRPEF nella misura ordinaria 	<ul style="list-style-type: none"> Imposta sostitutiva del 10%
IVA	<ul style="list-style-type: none"> Esonero dalla presentazione della dichiarazione annuale e della comunicazione annuale ai fini Iva; obbligo di numerazione e conservazione delle fatture di acquisto e delle bollette doganali, obbligo di certificazione dei corrispettivi 	<ul style="list-style-type: none"> Obbligo di fatturazione e conservazione, obbligo di presentazione della dichiarazione annuale ai fini IVA 	<ul style="list-style-type: none"> Esonero da tutti gli adempimenti IVA, ad eccezione dell'obbligo di dichiarazione annuale, di liquidazione e di versamento dell'IVA
IRAP	<ul style="list-style-type: none"> No 	<ul style="list-style-type: none"> No 	<ul style="list-style-type: none"> Sì
Studi di settore	<ul style="list-style-type: none"> No 	<ul style="list-style-type: none"> Sì 	<ul style="list-style-type: none"> Sì

Fonti normative: Il regime fiscale agevolato è disciplinato dall'art. 13 della Legge 388 del 2000 Finanziaria 2001 e dal Provvedimento dell'Agenzia Entrate del 14/03/2001. Per la disciplina del credito d'imposta si veda anche il D.M. 7/02/2003.

SEDI E INDIRIZZI

SEDI PROVINCIA DI TORINO

SERVIZIO COORDINAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

Via Bologna 153 - 10154 TORINO
Segreteria Tel. 011/8614766 – 4464; Fax 011/8614768
e-mail coordinamento_cpi@provincia.torino.it
Numero verde 800 385 386

CENTRO PER L'IMPIEGO DI TORINO

Via Bologna 153 - 10154 TORINO
Ufficio Informazioni Tel. 011/8614800
e-mail imptori@provincia.torino.it
Via Castelgomberto 75 - 10136 TORINO
Tel. 011/8614111
e-mail impcast@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CHIERI

Via Vittorio Emanuele II n. 1 - 10023 CHIERI
Tel. 011/9403711; Fax 011/9403751
e-mail impchie@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CHIVASSO

Via Lungo Piazza D'Armi 6 - 10034 CHIVASSO
Tel. 011/9177411; Fax 011/9177444
e-mail impchiv@provincia.torino.it

58

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CIRIÈ

Via Banna 14 - 10073 CIRIÈ
Tel. 011/9225111; Fax 011/9206364
e-mail impciri@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CUORGNÈ

Via Ivrea 100 con ingresso da Via Piave - 10082 CUORGNÈ
Tel. 0124/605411; Fax 0124/605430
e-mail impcuor@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI IVREA

C.so Vercelli 138 - 10015 IVREA
Tel. 0125/235911
Fax 0125/235940
e-mail impivre@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI MONCALIERI

Corso Savona 10/D - 10024 MONCALIERI
Tel. 011/6480211; Fax 011/6480260
e-mail impmonc@provincia.torino.it

SEDE DISTACCATA DI CARMAGNOLA

Piazza IV Martiri 22 - 10022 CARMAGNOLA
Tel. 011/9717111; Fax 011/9717110
e-mail impcarm@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI ORBASSANO

Strada Rivalta 14 - 10043 ORBASSANO
Tel. 011/9001411; Fax 011/9001426
e-mail imporba@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI PINEROLO

C.so Torino 324 - 10064 PINEROLO
Tel. 0121/325711; Fax 0121/325732
e-mail imppine@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI RIVOLI

Via Dora Riparia 4 CASCINE VICA - 10090 RIVOLI
Tel. 011/9505211; Fax 011/9572377
e-mail imprivo@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI SETTIMO TORINESE

Via Roma 3, 10036 SETTIMO TORINESE
Tel. 011/8169611; Fax 011/8169609
e-mail impsett@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI SUSÀ

Via Martiri della Libertà 6 - 10059 SUSÀ
Tel. 0122/ 648011; Fax 0122/648022
e-mail impsusa@provincia.torino.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI VENARIA

Via Leonardo da Vinci 50 - 10078 VENARIA
Tel. 011/4596511; Fax 011/4596510
e-mail impvena@provincia.torino.it

SPORTELLI CREAZIONE IMPRESA DELLA PROVINCIA DI TORINO MIP – METTERSI IN PROPRIO

indirizzo internet www.mettersinproprio.it
n. verde 800-146766
Provincia di Torino, Servizio Programmazione attività produttive
e concertazione territoriale Corso Inghilterra, 7 – 10138 Torino Tel.
011/8617389 e-mail mip@provincia.torino.it

SEDI E AGENZIE INPS IN PROVINCIA DI TORINO

DIREZIONE PROVINCIALE METROPOLITANA

Via XX Settembre, 34 – 10121 TORINO
Tel. 011 57151 – Fax 011 19693218
E-mail: direzione.torino@inps.it
PEC: direzione.provinciale.torino@postacert.inps.gov.it

AGENZIA INTERNA DI TORINO

Via XX Settembre, 34 – 10121 TORINO
Tel. 011 57151 – Fax 011 19693218
E-mail: direzione.torino@inps.it
PEC: direzione.provinciale.torino@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI LUCENTO-VENARIA REALE

Via XX Settembre, 34 – 10121 TORINO
Tel. 011 57151 – Fax 011 19693244
E-mail: agenzia.torinolucento@inps.it
PEC: direzione.agenzia.torinolucento@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI TORINO LINGOTTO

Via Nizza, 362/10 – 10127 TORINO
Tel. 011 65261 – Fax 011 19693241
E-mail: agenzia.torinolingotto@inps.it
PEC: direzione.agenzia.torinolingotto@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI TORINO SAN PAOLO

Corso Turati, 19/7 – 10128 TORINO
Tel. 011 56591 – Fax 011 19693242
E-mail: agenzia.torinosanpaolo@inps.it
PEC: direzione.agenzia.torinosanpaolo@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI TORINO VANCHIGLIA

Coso Vigevano, 56 – 10155 TORINO

AGENZIA DI CIRIÈ

Via Robaronzino, 4 – 10073 CIRIÈ (TO)
Tel. 011 9225611 – Fax 011 19693210
E-mail: agenzia.cirie@inps.it
PEC: direzione.agenzia.cirie@postacert.inps.gov.it

AGENZIA COMPLESSA DI COLLEGNO

Corso Francia, 45 – 10093 COLLEGNO (TO)
Tel. 011 71701 – Fax 011 19693200
E-mail: direzione.collegno@inps.it
PEC: direzione.agenziacomplessa.collegno@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI BUSSOLENO

Via del Traforo, 62 – 10053 BUSSOLENO (TO)
Tel. 0122 642011 – Fax 0122 609014
E-mail: agenzia.bussoleno@inps.it
PEC: direzione.agenzia.bussoleno@postacert.inps.gov.it

AGENZIA COMPLESSA DI IVREA

Piazza Lamarmora, 15 – 10015 IVREA (TO)
Tel. 0125 619311 – Fax 0125 1968420
E-mail: direzione.ivrea@inps.it
PEC: direzione.agenziacomplessa.ivrea@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI RIVAROLO CANAVESE

Corso Indipendenza, 53 – 10086 RIVAROLO (TO)
Tel. 0124 454811 – Fax 0124 649106
E-mail: agenzia.rivarolocanavese@inps.it
PEC: direzione.agenzia.rivarolocanavese@postacert.inps.gov.it

AGENZIA COMPLESSA DI MONCALIERI

Via Montenero, 21/23 – 10024 MONCALIERI (TO)
Tel. 011 63941 – Fax 011 19693038
E-mail: direzione.moncalieri@inps.it
PEC: direzione.agenziacomplessa.moncalieri@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI CARMAGNOLA

Piazza Martiri, 24/B – CARMAGNOLA (TO)
Tel. 011 9724511 – Fax 011 19693058
E-mail: agenzia.carmagnola@inps.it
PEC: direzione.agenzia.carmagnola@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI CHIERI

Piazza Cavour, 4 – 10023 CHIERI (TO)
Tel. 011 9474611 – Fax 011 19693056
E-mail: agenzia.chieri@inps.it
PEC: direzione.agenzia.chieri@postacert.inps.gov.it

AGENZIA COMPLESSA DI PINEROLO

Viale Kennedy, 5 – 10064 PINEROLO (TO)
Tel. 0121 3641 – Fax 0121 1049020
E-mail: direzione.pinerolo@inps.it
PEC: direzione.agenziacomplessa.pinerolo@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI ORBASSANO

Via Rivalta, 14/B – 10043 ORBASSANO (TO)
Tel. 011 9036711 – Fax 011 19693208
E-mail: agenzia.orbassano@inps.it
PEC: direzione.agenzia.orbassano@postacert.inps.gov.it

SEDI E AGENZIE INAIL IN PROVINCIA DI TORINO

DIREZIONE REGIONALE

10137 Torino, C.so Orbassano 366
Tel. 011/55931, Fax 011/5593724
E-mail: piemonte@inail.it
PEC: piemonte@postacert.inail.it

TORINO CENTRO

10121 Torino (TO), C.so G. Ferraris 1
Tel. 011/55931, Fax 011/5593321
E-mail: torinocentro@inail.it
PEC: torinocentro@postacert.inail.it

TORINO NORD

10154 Torino, Via Bernardino Ramazzini 26
Tel. 011/55931, Fax 011/5593071
E-mail: torinonord@inail.it
PEC: torinonord@postacert.inail.it

TORINO SUD

10137 Torino, C.so Orbassano 366
Tel. 011/55931, Fax 011/5593681
E-mail: torinosud@inail.it
PEC: torinosud@postacert.inail.it

MONCALIERI

10024 Moncalieri (TO), Via Ungaretti 27
Tel. 011/55931, Fax 011/5593910
E-mail: moncalieri@inail.it
PEC: moncalieri@postacert.inail.it

PINEROLO

10064 Pinerolo (TO), Via Martiri del XXI 92/96
Tel. 0121/394211, Fax 0121/394355
E-mail: pinerolo@inail.it
PEC: pinerolo@postacert.inail.it

IVREA

10015 Ivrea (TO), Via Circonvallazione 54/b
Tel. 0125/233511, Fax 0125/233512
E-mail: ivrea@inail.it
PEC: ivrea@postacert.inail.it

CHIVASSO

10034 Chivasso (TO), Via Boris Bradac 43
Tel. 011/9119511, Fax 011/9119522
E-mail: chivasso@inail.it
PEC: mailto:chiavasso@postacert.inail.it

RIVOLI

10098 Rivoli (TO), Via Adige 9
Tel. 011/9519211, Fax 011/9519250
E-mail: torino7@inail.it
PEC: torino7@postacert.inail.it

SEDI AGENZIA ENTRATE IN PROVINCIA DI TORINO

DIREZIONE REGIONALE DEL PIEMONTE

Corso Vinzaglio, 8 - 10121 - Torino
Tel. 011 5587111 - Fax 011 5587080

CENTRO ASSISTENZA MULTICANALE

Numero telefonico: 848 800 444 (tariffa urbana a tempo)

DIREZIONE PROVINCIALE I DI TORINO

Corso Bolzano 30 - 10121 Torino
Tel. 011 5523111 - Fax. 011 5523272

UFFICIO CONTROLLI

Corso Bolzano 30 - 10121 Torino
Tel. 011 5523111 - Fax. 011 5523272

UFFICIO LEGALE

Corso Bolzano 30 - 10121 Torino
Tel. 011 5523111 - Fax. 011 5523272

UFFICIO TERRITORIALE DI CHIERI

Strada Valle Pasano, 4- 10023 - Chieri
Tel. 011 9472550 - Fax 011 9413500

UFFICIO TERRITORIALE DI TORINO 1

Corso Bolzano 30 - 10121 - Torino
Tel. 011 5523111 - Fax 011 5523272

UFFICIO TERRITORIALE DI MONCALIERI

Corso Savona, 16 - 10024 - Moncalieri
Tel. 011 6824411 - Fax 011 6824491

UFFICIO TERRITORIALE DI TORINO 3

Via Sidoli, 35 - 10135 - Torino
Tel. 011 3163611- Fax 011 3163820

UFFICIO TERRITORIALE DI PINEROLO

Via Martiri del XXI, 106 - 10064 - Pinerolo
Tel. 0121 391911- Fax 0121 377546

DIREZIONE PROVINCIALE II DI TORINO

Via P. Veronese 199/A - 10148 Torino
Tel. 011 2297111 - Fax. 011 2297290

UFFICIO CONTROLLI

Via P. Veronese 199/A - 10148 Torino
Tel. 011 2297111 - Fax. 011 2297290

UFFICIO LEGALE

Via P. Veronese 199/A - 10148 Torino
Tel. 011 2297111 - Fax. 011 2297290

UFFICIO TERRITORIALE DI CHIVASSO

Piazza del Popolo, 4 - 10034 - Chivasso
Tel. 011 9114781 - Fax 011 9114900

UFFICIO TERRITORIALE DI RIVOLI

Via Dora Riparia, 4/a- 10098 - Rivoli (TO)
Tel. 011 9549111- Fax 011 95490312

UFFICIO TERRITORIALE DI CIRIÈ

Via Mazzini, 4/7 - 10073 - Ciriè
Tel. 011 9210119 - Fax 011 9212099

UFFICIO TERRITORIALE DI SUSA

Statale 24, 14- 10059 - Susa (TO)
Tel. 0122 623611 - Fax 0122 622966

UFFICIO TERRITORIALE DI CUORGNÈ

Corso Roma, 15 - 10082 - Cuoragnè
Tel. 0124 605611 - Fax 0124 605666

UFFICIO TERRITORIALE DI TORINO 2

Via Paolo Veronese 199/a - 10148 - Torino
Tel. 011 2297111 - Fax 011 2297290

UFFICIO TERRITORIALE DI IVREA

Via S. Nazario 10 - 10015 - Ivrea
Tel. 0125 40215 - Fax 0125 43871

UFFICIO TERRITORIALE DI TORINO 4

Via Padova, 78 - 10152 - Torino
Tel. 011 2873000 - Fax 011 282100

SEDI CAMERA COMMERCIO IN PROVINCIA DI TORINO

SEDE LEGALE

Via Carlo Alberto, 16 - 10123 Torino
Centralino 011.57161 - Fax 011.5716516
<http://www.to.camcom.it/> E-mail info@to.camcom.it

SEDE DI TORINO

Palazzo Affari - Via San Francesco da Paola 24
Telefono +39 011 571 161
Orari: lunedì, martedì, mercoledì e giovedì 9.00 - 12.15; 14.30 - 15.45; venerdì 9.00 - 12.15

UFFICI DECENTRATI

Orari e aggiornamenti sono disponibili sul sito www.to.camcom.it

SEDE DI IVREA

Ivrea - 10015
Via Jervis 2
Tel. +39 011 571 4200
Fax +39 011 571 4205
E-mail ivrea@to.camcom.it

SEDE DI MONCALIERI

Moncalieri - 10024
Via Cavour 50
Tel. +39 011 571 4600
Fax +39 011 571 4605

SEDE DI PINEROLO

Pinerolo - 10064
Viale Mamiani 1
Tel. +39 011 571 4300
Fax +39 011 571 4305
E-mail pinerolo@to.camcom.it

SEDE DI RIVOLI

Rivoli frazione Cascine Vica - 10098
Via Ferrero 29
Tel +39 011 571 4900
Fax +39 011 571 4905
E-mail rivoli@to.camcom.it

SEDE DI CIRIÈ

Ciriè - 10073
Via Andrea D'Oria 14/6
Tel. +39 011 571 4000
Fax +39 011 571 4005
E-mail cirieto@to.camcom.it

SEDE DI SUSÀ

Susa - 10059
Corso Trieste 15
Tel. +39 011 571 4400
Fax +39 011 571 4405
E-mail susa@to.camcom.it

SEDE DI CHIVASSO

Chivasso - 10034
Via Lungo Piazza d'Armi 6
Tel. +39 011 571 4100
Fax +39 011 571 4105
E-mail chivasso@to.camcom.it

INCENTIVI AL LAVORO

La Provincia di Torino Area Lavoro e Solidarietà Sociale e grazie alla preziosa collaborazione di INPS, INAIL, Agenzia Entrate e Camera di Commercio di Torino viene pubblicata la quarta edizione della Guida "Incentivi al Lavoro" anno 2013.

Nella Guida si trovano tutte le indicazioni di legge e le regole operative per accedere ai numerosi incentivi contributivi, retributivi e fiscali che agevolano l'accesso al lavoro nel nostro territorio. Indispensabile per i datori di lavoro, utilissimo per i lavoratori.

SERVIZIO COORDINAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

via Bologna 153 - 10154 TORINO

Ufficio Informazioni Tel. 011/8614800

serviziolavoro@provincia.torino.it