



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 25 settembre 2014

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative

UNICAF
CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE

Jobs Act: i chiarimenti del ministero

Pubblicata la circolare 18/2014 con cui si forniscono le prime indicazioni ufficiali sulle novità introdotte dal d.l. 34/2014

Pagina 1

Cig e mobilità in deroga

Con d.m. 83473/2014 sono fissati nuovi criteri per l'accesso alla CIG in deroga e alla mobilità.

Pagina 6

Incentivi all'assunzione in agricoltura

Pubblicate in GU n. 185 le modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore agricoltura

Pagina 7

JOBS ACT: I CHIARIMENTI MINISTERIALI



Con la circolare n. 18/2014 il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative sulle novità introdotte in tema di contratti a tempo determinato e apprendistato.

CONTRATTO A TERMINE: in merito all'acausalità, che ormai è diventata

la regola, il Ministero richiama l'opportunità di continuare ad indicare la motivazione in caso di assunzioni per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto o per stagionalità. In questi casi infatti il personale a tempo determinato non è computabile ai fini del limite del 20% e del pagamento del contributo aggiuntivo dell'1,40%. Per le ragioni sostitutive l'indicazione è poi indispensabile se si vuole porre il termine mobile al rientro del sostituto.

DETASSAZIONE 2014



Il 25 luglio 2014 Confcooperative Treviso e le OO.SS. hanno siglato l'accordo provinciale, valido per il settore vitivinicolo, sulla detassazione per l'anno 2014 delle retribuzioni di produttività. Per i dipendenti che nell'anno 2013 sono stati titolari di reddito non superiore a Euro 40.000, le somme

Limiti quantitativi: in primo luogo la legge ha individuato un limite legale pari al **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio** dell'anno di assunzione.

Per le attività iniziate in corso d'anno la determinazione del numero massimo di contratti a tempo determinato sarà effettuata alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

Le aziende con un organico fino a 5 unità a tempo indeterminato possono assumere un solo lavoratore a tempo determinato.

La Fondazione Studi dei consulenti del lavoro ha reso noto che in questi casi le aziende possono assumere, alternativamente, **o un nuovo lavoratore a termine a tempo pieno oppure due lavoratori part time al 50%**. A questa conclusione si è giunti partendo dal fatto che il Ministero del lavoro (circ. n. 18/2014) nell'affrontare il problema del calcolo del limite del 20% ha precisato che i dipendenti part time a termine vanno conteggiati in proporzione all'orario svolto, mentre in caso di assunzione vengono conteggiati come unità intera senza tener conto della durata della prestazione lavorativa.

Una tale interpretazione porta a disincentivare l'instaurazione dei rapporti di lavoro part time dato che ogni assunzione andrebbe a esaurire la singola quota a disposizione. In sostanza, al fine di non utilizzare due pesi e due misure, secondo i consulenti del lavoro è più corretto che anche in sede di assunzione con contratto part time a termine venga utilizzato il criterio della proporzione dell'orario di lavoro svolto. Quindi in caso di part time al 50%, l'azienda può assumere 2 lavoratori.

Il Ministero detta **le modalità operative in merito al calcolo del limite.**

- Dalla verifica devono escludersi i rapporti di natura autonoma, i parasubordinati, gli associati in partecipazione e i lavoratori accessori.
- Non vanno compresi i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità.
- I lavoratori part-time vanno conteggiati in proporzione all'orario svolto.
- Vanno conteggiato i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti a tempo indeterminato (vanno esclusi gli apprendisti stagionali).
- Il conteggio riguarda il totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità operativa in cui essi siano occupati.
- Gli eventuali arrotondamenti saranno fatti all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

La circolare precisa che il numero massimo dei contratti a tempo determinato stipulati è il limite invalicabile in ogni momento. Il datore di lavoro che ha raggiunto tale soglia potrà assumere un nuovo lavoratore a tempo determinato solo nel momento in cui un lavoratore a termine cessa.

Il limite può essere superato:

- a) nelle fasi di start-up di nuove attività per i periodi che verranno definiti dai CCNL;
- b) per ragioni sostitutive o stagionali;
- c) per specifici spettacoli o specifici programmi televisivi o radiofonici;

erogate nei mesi di settembre, ottobre e novembre 2014 a titolo di straordinario giornaliero, notturno e festivo, nel limite di Euro 3.000, saranno assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%.

PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI

Il ministero del lavoro fornisce chiarimenti sulla corretta interpretazione dell'art. 33, co.3. L.104/92. Il chiarimento riguarda se sia possibile estendere il diritto di usufruire dei permessi al parente o affine (entro il 3° grado) prescindendo dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti o affini di 1° e 2° grado in grado di assisterlo. Il Ministero precisa che sono legittimanti a fruire dei permessi per l'assistenza a persona in situazione di gravità prioritariamente il coniuge e il parente (o affine) entro il 2° grado, mentre nei casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere siano impossibilitati (over 65, affetti da patologie invalidanti, deceduti, ecc.) la fruizione dei permessi è possibile da parte di un parente o affine entro il 3° grado.



- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Sono esclusi dal limite anche i seguenti casi:

- a) contratti a termine stipulati nell'ambito di start-up innovative (D.L. 179/2012);
- b) le assunzioni di disabili ai sensi della L. 68/1999;
- c) le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti di azienda o di rami.

Purtroppo la circolare **non fa menzione dei cambi di appalto** che invece costituiscono una casistica importante e ampia. In assenza di indicazioni, si ritiene prudentiale computarli ai fini del limite.

Un punto importante affrontato è quello del limite contrattuale in luogo di quello legale del 20%. I CCNL possono legittimamente derogare al limite del 20% (aumentandolo o diminuendolo) o alle modalità di determinazione dell'organico. Opportunamente la circolare cita l'art. 2bis, co.2, del d.l. 34/2014, secondo cui "in sede di prima applicazione del limite percentuale conservano efficacia, ove previsti, i limiti percentuali già previsti dai vigenti CCNL". Infatti non sono mancate interpretazioni che sostenevano che le diverse previsioni contenute nei CCNL dovessero essere successive al d.l. 34/2014 ed esplicitamente riferite ad esso.

Per il Ministero continuano a trovare applicazione le clausole contrattuali già esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, mentre successivamente queste clausole potranno essere riviste.

Il Ministero precisa anche un altro aspetto in maniera molto precisa: come gestire la situazione in cui il CCNL di riferimento prevede una disciplina alternativa a quella legale ma non indica con sufficiente chiarezza le modalità di calcolo del limite. In questi casi il limite di legge, con le sue modalità di calcolo, è sostituito integralmente dalla norma contrattuale, senza che si possa fare un mix delle due.

Regime sanzionatorio: la circolare dedica ampio spazio alla disciplina sanzionatoria. È importante innanzitutto sottolineare che il Ministero non ha, volutamente, affrontato la possibilità di conversione dei contratti a termine stipulati in violazione del limite in contratti a tempo indeterminato. Sarà una valutazione lasciata alla discrezionalità del giudice, in caso di richiesta da parte del lavoratore.



In caso di superamento del limite previsto dalla legge o dal CCNL gli ispettori potranno applicare solamente la sanzione amministrativa:

- pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione non è superiore a 1;
- pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione è superiore a 1.

La retribuzione da considerare è quella lorda mensile riportata nel singolo contratto di lavoro (totale fisso in busta paga). Alla retribuzione individuata si applica la percentuale, si applica l'arrotondamento e si moltiplica per il numero dei mesi o frazioni di mese superiori a 15 giorni. Non si deve tenere conto di eventuali periodi di sospensione della

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Il Ministero del Lavoro risponde ad un'istanza di interpello avanzata, anche da Confcooperative, e fornisce indicazioni finalizzate all'individuazione delle imprese tenute all'iscrizione ai Fondi di solidarietà bilaterali e sulle specifiche modalità e condizioni di accesso a tali Fondi.

Il Ministero chiarisce che:

- l'adesione è prevista esclusivamente per le imprese, con organico superiore mediamente ai 15 dipendenti, che non possono fruire né di CIGO né di CIGS;
- per le modalità di istanza di accesso ai Fondi bisognerà rimettersi alla disciplina prevista da ogni singolo accordo/contratto di costituzione del Fondo

L'INPS, con messaggio dell' 8 settembre, rende noto che il contributo ordinario pregresso (0,50%) dovuto per le mensilità gennaio-settembre 2014 potrà essere versato senza applicazione di interessi e sanzioni entro il 15 dicembre



prestazione lavorativa (malattia, infortunio o part-time verticale).

La circolare precisa che la sanzione, non trattandosi di violazione sanabile, non è diffidabile: gli ispettori non potranno ordinare al datore di lavoro di rimettersi in regola entro un determinato termine, evitandogli così la sanzione.

È però ammesso il pagamento entro 60 giorni in misura ridotta di 1/3.

Ricordiamo però che la sanzione non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto che comportino il superamento del limite percentuale.

Il decreto prevede un periodo transitorio per il datore che alla data della sua entrata in vigore superava il limite percentuale. In questo caso il rientro nel limite deve avvenire entro il 31.12.2014. Dopo tale data non è più possibile stipulare nuovi contratti a termine se prima non si è rientrati entro il limite percentuale.

Proroga: come noto le proroghe possono essere al massimo 5 nel limite di durata massimo del contratto di 36 mesi, comprensiva degli eventuali rinnovi. È bene ricordare, per comprendere meglio gli aspetti di questa disciplina, la differenza tra il concetto di *proroga* e quello di *rinnovo*. Per **proroga** si intende il prolungamento di un contratto, prima della sua scadenza, di un ulteriore periodo, senza interruzioni. Il **rinnovo** è invece un nuovo contratto, tra gli stessi soggetti, con il medesimo contenuto di quello precedente, che viene sottoscritto dopo la scadenza del primo e inizia a decorrere dopo il cd "periodo di stacco" dal precedente contratto (10 o 20 giorni a seconda della durata).

Il nuovo contratto a termine potrà essere prorogato fino a 5 volte, a condizione che la proroga riguardi le stesse mansioni, o quelle equivalenti, per le quali il lavoratore era stato assunto.

APPRENDISTATO: la seconda parte della circolare del Ministero è dedicata al contratto di apprendistato, che è stato modificato nei seguenti punti:

- piano formativo individuale,
- clausole di stabilizzazione,
- retribuzione nell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale,
- formazione nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Piano formativo: le modifiche riguardano la possibilità di redigere il piano formativo individuale in forma sintetica. Inoltre deve essere consegnato all'apprendista contestualmente alla lettera di assunzione (non più entro i 30 giorni successivi).

Clausola di stabilizzazione. Questa clausola, stabiliva una condizione per il datore di lavoro che voleva assumere un nuovo apprendista: doveva confermare in servizio un certo numero di apprendisti tra quelli assunti negli anni precedenti. All'inizio il D.L. 34/2014 aveva eliminato questa condizione, reintrodotta poi in sede di conversione in legge. La clausola in questione si applica solo ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, e consente di assumere nuovi apprendisti solo se,

CREDITO D'IMPOSTA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE QUALIFICATO



Credito d'imposta

Con il decreto del Direttore Generale per gli incentivi alle imprese, del 28 luglio 2014, sono state definite le modalità di richiesta delle agevolazioni, per **l'assunzione di personale altamente qualificato, assunto per lo svolgimento di mansioni di ricerca, sperimentali,**

Sono ammissibili alla fruizione dell'agevolazione del credito di imposta, pari al **35% del costo salariale** del personale assunto, e fino ad un ammontare **massimo di 200.000 euro** per singolo soggetto richiedente:

a) le imprese che procedono all'assunzione a **tempo indeterminato**, e anche in caso di trasformazione di contratti a tempo determinato, di personale in possesso di un **dottorato di ricerca universitario di laurea magistrale** in discipline scientifiche (farmacia, fisica, ingegneria, matematica, scienze alimentari, biologia, ecc.), design, architettura, informatica, ecc.

b) per le start up innovative e per gli incubatori certificati di imprese, è agevolabile anche il costo salariale relativo alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante contratto di apprendistato per un periodo non superiore ai 12 mesi.

Il contributo, è concesso sotto forma di **credito d'imposta** e l'importo che un'impresa può ricevere, compatibilmente con il quadro normativo comunitario, **nell'arco di tre esercizi finanziari non può essere superiore a:**

- a) euro **100.000,00** nel settore del **trasporto di merci** su strada per conto terzi;
- b) euro **15.000,00** nel settore della **produzione primaria di prodotti agricoli**;
- c) euro **30.000,00** nel settore della **pesca e dell'acquacoltura**;
- d) euro **200.000,00** nei restanti settori di attività.

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE DI DONNE DI OGNI ETÀ

Recentemente l'INPS, con due messaggi (n. 6235 e n.6319) è intervenuta in materia di incentivi all'assunzione di donne di ogni età residenti in aree svantaggiate e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Con il primo messaggio l'INPS aveva comunicato la cessazione di tali incentivi, con il successivo ha comunicato il ripristino.

nei 36 mesi precedenti, sono stati confermati il 20% degli apprendisti dipendenti.

I CCNL potranno prevedere, sempre e solo in riferimento ai datori di lavoro con più di 50 dipendenti, limiti diversi.

Ciò non esclude però che alcuni CCNL possano prevedere clausole di stabilizzazione anche per i datori di lavoro fino a 49 dipendenti.

Il Ministero distingue allora le varie fattispecie sul piano sanzionatorio secondo il seguente schema:

	> 50 dipendenti	< 50 dipendenti
Violazione limite legale	Trasformazione dell'apprendistato in contratto a t. indeterminato	Non previsto alcun limite legale
Violazione limite CCNL	Trasformazione dell'apprendistato in contratto a t. indeterminato	Se previsto, non produce la trasformazione del rapporto

Le nuove disposizioni si applicano a partire dal 21 marzo 2014 e sono fatti salvi gli effetti prodotti dal d.l. 34/2014, che non prevedeva clausole di stabilizzazione, fino al 19 maggio 2014.

Apprendistato per la qualifica: il nuovo co.2-ter dell'art.3 del T.U. sull'apprendistato fissa un limite minimo di retribuzione per le ore di formazione. Queste possono essere retribuite almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Apprendistato professionalizzante: le norme sono contenute nell'art. 4 del T.U.. Il nuovo co.3 stabilisce che la formazione di tipo professionalizzante deve essere obbligatoriamente integrata dall'offerta formativa pubblica nella misura in cui essa:

- è disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale,
- è realmente disponibile.

In sede di conversione in legge è stato aggiunto l'obbligo per le Regioni/Province Autonome di comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta pubblica.

IL CUD DAL 2015 CAMBIA NOME



L'agenzia delle Entrate ha presentato la bozza di Cud per il 2015, rendendo noto che i sostituti d'imposta dovranno utilizzare il CUD per certificare non solo i redditi erogati ai dipendenti e collaboratori, ma anche i corrispettivi pagati ai lavoratori autonomi e ai professionisti. Il CUD quindi cambierà nome e dal 2015 si chiamerà CU.

La novità è che i sostituti d'imposta dovranno inviare il CU, che **conterrà maggiori informazioni**, all'Agenzia delle Entrate obbligatoriamente **entro il 7 marzo**.

ASPI E MINI-ASPI PER SOCI LAVORATORI DPR 602/1970

L'INPS, con circolare 101 del 3 settembre fornisce istruzione circa il percorso di gradualità di 5 anni in materia di contribuzione Aspi e mini-Aspi per i soci lavoratori di cooperative ex DPR 602/1970 con contratto di lavoro subordinato.

Per l'anno 2014 la misura della contribuzione è pari al 0,64%, e l'entità della prestazione Aspi o Mini-aspi, rispetto alla misura intera, è del 40%.

Per il 2015 il contributo sarà

Cig e Mobilità in deroga: stretta su criteri di accesso e durata.



Restano esclusi i professionisti e buona parte del mondo no profit (fondazioni, associazioni, scuole private, ecc.)

Per la CIG in deroga vengono previsti ora dei requisiti di accesso ben più restrittivi che in passato.

È ora richiesta **un'anzianità contributiva presso l'impresa di almeno 12 mesi** (in passato bastavano 90 giorni) alla data di inizio dell'intervento, ridotta per il solo 2014 a 8 mesi.

Il trattamento è rivolto a operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i somministrati che si trovino sospesi o a orario ridotto per le seguenti causali:

- situazioni aziendali transitorie non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- crisi temporanee di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazione o riorganizzazione.

Uno dei temi più preoccupanti che emerge dal decreto riguarda la **durata**, che si riduce sensibilmente: dai 12 mesi prorogabili si passa al limite massimo di **11 mesi per il 2014 e per il 2015 a non più di 5 mesi**.

Nel computo andranno sommati tutti i periodi di fruizione di integrazione salariale in deroga, riconducibili anche a diversi provvedimenti di concessione o proroga.

La domanda andrà presentata dall'azienda in via telematica **all'INPS** e alla **Regione** entro **20 giorni** dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, dopo aver esaurito gli strumenti ordinari di flessibilità e, naturalmente, tutte le ferie.

Per la mobilità in deroga, potranno accedervi fino al 31 dicembre 2016 i lavoratori che:

- siano in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di effettivo lavoro,
- siano privi di altre prestazioni di sostegno al reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro,
- provengano da imprese di cui all'art. 2082 c.c.

dello 0,96% e la misura delle prestazioni sarà pari al 60% rispetto alla quota intera.

NUOVE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DELEGHE DI PAGAMENTO F24



L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 27/E del 19 settembre 2014, ricorda che dal 1° ottobre 2014 vi saranno ulteriori **obblighi di utilizzo dei sistemi telematici per la presentazione delle deleghe di pagamento.**

In particolare, è previsto che: a decorrere dal 1° ottobre 2014, fermi restando i limiti già previsti da altre disposizioni vigenti in materia, i versamenti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, sono eseguiti:

- a) esclusivamente **media nte i servizi telematici** messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, **nel caso in cui**, per effetto delle compensazioni effettuate, **il saldo finale sia di importo pari a zero;**

la domanda del trattamento di mobilità in deroga deve essere presentata dai lavoratori interessati all'INPS entro 60 giorni dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione fruita, ovvero, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione. Per quanto riguarda le durate si può far riferimento alla seguente tabella:

Tipologie	2014	2015-2016
Lavoratori che hanno già beneficiato di mobilità per almeno 3 anni anche non continuativi	5 mesi compresi i periodi già concessi prima dell'emanazione del Dm	0
Lavoratori che hanno già beneficiato di mobilità per meno di 3 anni anche non continuativi	7 mesi	6 mesi

Incentivi alle assunzioni in agricoltura

ASSUNZIONI CONGIUNTE. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 dell'11 agosto 2014, il Decreto 27 marzo 2014, con le **modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura** (in attuazione dell'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99). Il Decreto entra **in vigore**



il 10 settembre 2014.

Le imprese agricole, **anche cooperative**, appartenenti allo stesso gruppo, o riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado possono **procedere, congiuntamente, all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le singole aziende:** l'assunzione può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, allorquando almeno il 50% delle stesse siano aziende agricole.

La nuova norma dispone altresì la **piena responsabilità solidale e retributiva per i rapporti di lavoro instaurati in tal modo**, con la conseguenza che ogni datore di lavoro risponde delle retribuzioni e degli oneri previdenziali ed assicurativi a prescindere dal luogo ove i lavoratori hanno prestato la loro attività.

L'art. 2 del provvedimento **individua i soggetti obbligati e le modalità di comunicazione**, affermando che quelle di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa e imprese legate da un contratto di rete vanno

- b) Esclusivamente **mediante i servizi telematici** messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate e dagli intermediari della riscossione convenzionati con la stessa, **nel caso in cui siano effettuate delle compensazioni e il saldo finale sia di importo positivo;**
- c) Esclusivamente **mediante i servizi telematici** messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate e dagli intermediari della riscossione convenzionati con la stessa, **nel caso in cui il saldo finale sia di importo superiore a mille euro.**

Inoltre, la circolare fornisce alcuni chiarimenti con la precisazione che le disposizioni in esame non si applicano ai pagamenti effettuati con strumenti diversi dal modello F24 (ad esempio bonifici e versamenti diretti in tesoreria).

effettuate dall'impresa capogruppo, mentre per quelle riconducibili a soggetti legati tra di loro da un vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado, le stesse sono effettuate da un soggetto scelto da uno specifico accordo finalizzato ad individuarlo quale incaricato delle comunicazioni. In tal caso l'accordo viene depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione. Il sistema "Uni-Lav" dovrà, necessariamente, essere modificato e, di conseguenza, il Direttore Generale per le politiche dei servizi per il lavoro è stato autorizzato ad apportare le necessarie modifiche al sistema.

Per un approfondimento sulla materia si rinvia alla nostra Informacoop n. 05/2014.

ASSUNZIONI DI GIOVANI. L'art. 5 d.l. 91/2014, convertito con la L. 116/2014 prevede un incentivo a favore dei datori di lavoro imprenditori agricoli che procedono **all'assunzione tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015 di giovani tra i 18 e i 35 anni** con almeno una di queste caratteristiche:

- privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- privi di diploma di istruzione secondari di secondo grado.

L'assunzione deve avvenire:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato di durata almeno triennale con garanzia di occupazione minima di 102 giornate all'anno.

Le assunzioni devono comportare un **incremento netto dell'occupazione** calcolato sulla base della differenza tra il numero di giornate lavorate nei singoli anni successivi all'assunzione e il numero di giornate lavorate nell'anno precedente all'assunzione.

L'importo dell'incentivo è pari a **1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali** per un periodo massimo di **18 mesi**, nel limite di **€ 3.000 in caso di assunzione a tempo determinato** o di **€ 5.000 in caso di assunzione a tempo indeterminato**.

L'incentivo verrà utilizzato esclusivamente tramite compensazione con i contributi dovuti con le seguenti modalità:

- 18 mensilità a decorrere dal completamento del 18° mese dall'assunzione a tempo indeterminato;
- 6 mensilità per ogni anno di assunzione per i tempi determinati.