

INAIL circolare 23 maggio 2014, n. 28

Quadro di riferimento

Codice civile approvato con regio decreto 26 del 16 marzo 1942;

Legge n. 264 del 29 aprile 1949: "Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati";

Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 30 giugno 1965: "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali";

Decreto del Presidente della Repubblica n. 218 del 6 marzo 1978: "Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno";

Decreto del Presidente della Repubblica n. 915 del 23 dicembre 1978: "Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra";

Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22 dicembre 1986: "Approvazione del Testo unico delle imposte sui redditi";

Legge n. 407 del 29 dicembre 1990: "Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993";

Legge n. 428 del 29 dicembre 1990: "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee";

Legge n. 223 del 23 luglio 1991: "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro";

Circolare INAIL n. 57 del 7 novembre 1991: "Contratti di formazione e lavoro. Agevolazioni a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati o sospesi per Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi. Legge 29 dicembre 1990, n. 407";

Legge n. 381 dell'8 novembre 1991: "Disciplina delle cooperative sociali";

Circolare INAIL n. 24 del 4 maggio 1992: "Legge 23 luglio 1991, n. 223, articoli 8, comma 2, 20 e 25, comma 9. Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro;"

Decreto-legge n. 148 del 20 maggio 1993 convertito, con modificazioni, in legge 19 luglio 1993, n. 236: "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione";

Decreto-legge n. 299 del 16 maggio 1994 convertito, con modificazioni in legge n. 451 del 19 luglio 1994: "Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali";

Legge n. 68 del 12 marzo 1999: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Decreto ministeriale n. 91 del 13 gennaio 2000: "Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'art. 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68;" (G.U. n. 88 del 14 aprile 1999);

Decreto legislativo n. 181 del 21 aprile 2000: "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Legge n. 388 del 23 dicembre 2000: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";

Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001: "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES";

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30";

Circolare INAIL n. 32 del 26 giugno 2006: "Contratto di inserimento e regime transitorio del contratto di formazione e lavoro. Applicazione della nuova disciplina;"

Legge n. 296 del 27 dicembre 2006: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (G.U. n. 299 del 27 dicembre 2006);

Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 24 ottobre 2007: "Documento unico di regolarità contributiva (DURC)" (G.U. n. 279 del 30 novembre 2007);

Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007: "Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti" (G.U. n. 299 del 27 dicembre 2007);

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007: "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale";

Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 5 del 30 gennaio 2008: "Modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. n. 296/2006;

Circolare INAIL n. 7 del 5 febbraio 2008: "Documento unico di regolarità contributiva. Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 ottobre 2007;"

Decreto del Ministero dello sviluppo economico del 27 marzo 2008: "Elenco delle aree ammesse agli aiuti di Stato a finalità regionale per il periodo 2007-2013" (G.U. n. 93 del 19 aprile 2008);

Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria);

Decreto-legge n. 185 del 29 novembre 2008 convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2: "Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale";

Circolare INAIL n. 79 del 19 dicembre 2008: "DURC per benefici contributivi. Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 15 dicembre 2008, n. 34;"

Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 10 del 1° aprile 2009: "Procedura DURC - modalità di invio telematico e modulo allegato;"

Decreto-legge n. 70 del 13 maggio 2011 convertito, con modificazioni, in legge 12 luglio 2011, n. 106: "Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia";

Legge n. 183 del 12 novembre 2011: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";

Legge n. 92 del 28 giugno 2012: "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

Decreto ministeriale del 20 marzo 2013: "Individuazione dei lavoratori svantaggiati" (G.U. n. 153 del 2 luglio 2013);

Decreto interministeriale del 10 aprile 2013, numero repertorio 304/2013, recante "l'individuazione delle aree geografiche di cui all'art. 54, comma 1, lett. e) del decreto legislativo n. 276/2003, relativamente agli anni 2009-2012";

Decreto interministeriale del 16 aprile 2013: "Attuazione dell'art. 2, punto 18, lett. e) Reg. (CE) n. 800/2008 nonché dell'art. 4, comma 11, L. n. 92/2012;"

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 25 luglio 2013: "Applicazione delle agevolazioni contributive e assicurative riconoscibili ex art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) a favore dei datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, assumano determinate categorie di lavoratori socialmente svantaggiati;"

Decreto interministeriale 2 settembre 2013 "Decreto interministeriale di identificazione dei settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012 per l'anno 2013;"

Decreto interministeriale 2 settembre 2013: "Decreto interministeriale di identificazione dei settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012 per l'anno 2014;"

Legge n. 147 del 27 dicembre 2013: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";

Decreto-legge n. 4 del 28 gennaio 2014 convertito, con modificazioni, in legge n. 50 del 28 marzo 2014: "Disposizioni (urgenti in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché altre disposizioni) urgenti in materia tributaria e contributiva e di rinvio di termini relativi ad adempimenti tributari e contributivi".

1. Premessa

Con la riforma del lavoro (1) sono stati introdotti, per la prima volta, principi generali volti a uniformare l'applicazione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree (2).

Tenuto conto che le disposizioni della riforma non recano alcun espresso riferimento all'applicabilità dell'incentivo anche al premio INAIL, si è reso necessario acquisire dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali un parere in merito. Tale parere è stato sottoposto al Ministero dell'economia e delle finanze, ufficio legislativo-economia, che si è espresso nel senso di ritenere applicabili anche al premio INAIL le agevolazioni richiamate (3).

Su tale base è possibile, ora, dettare la disciplina delle modalità con cui le individuate agevolazioni si applicano al premio assicurativo e al contributo pagato in agricoltura per i fini dell'assicurazione obbligatoria.

2. L'incentivo

Ai datori di lavoro, anche agricoli, che - a partire dal 1° gennaio 2013 (4) - assumono lavoratori over 50, disoccupati da oltre dodici mesi (5), e donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree, si applica una riduzione del 50% dei premi INAIL.

3. Ambito di applicazione

L'incentivo spetta per:

- assunzioni a tempo indeterminato anche part-time;
- assunzioni a tempo determinato anche part-time;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, anche part-time, se avviene entro la scadenza del beneficio;
- rapporti di somministrazione.

L'incentivo non spetta per:

- contratti di lavoro intermittente;
- contratti di lavoro accessorio;
- contratti di lavoro domestico;
- contratti di lavoro ripartito.

L'incentivo non spetta altresì in tutti i casi di pagamento di premio speciale unitario, stante la particolare natura di detta forma di contribuzione.

4. Durata dell'incentivo

L'incentivo spetta per un periodo massimo di:

- 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato (e/o proroga nel limite complessivo di 12 mesi).

Inoltre l'incentivo spetta:

- fino al limite complessivo di 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato entro la scadenza del termine del beneficio;
- fino al limite complessivo di 12 mesi in caso di proroga del rapporto a termine.

5. Profilo soggettivo: requisiti dei lavoratori interessati

I soggetti che i datori di lavoro devono assumere per ottenere il beneficio sono fondamentalmente riconducibili a tipologie in larga parte mutate dalle categorie di lavoratori svantaggiati, previste dall'articolo 2 punto 18 del regolamento CE 800/2008 come categorie di lavoratori in relazione ai quali gli Stati membri possono prevedere incentivi alle assunzioni senza ricadere nell'obbligo di notifica del regime di aiuto imposto dalla normativa europea in materia di aiuti di stato (6). Trattasi in particolare di:

- lavoratori over 50 (uomini o donne), disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

5.1. Lavoratori over 50, disoccupati da oltre 12 mesi

La prima categoria di lavoratori si riferisce a uomini o donne di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi (7). Per la disoccupazione il lavoratore deve essere registrato presso il Centro per l'Impiego competente per domicilio e la durata della disoccupazione deve essere superiore a 12 mesi, certificata dal Centro per l'Impiego in base alle regole fissate dal D.Lgs. n. 181/2000. Nel definire la categoria di lavoratori over 50:

- si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego;
- l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione (salvo quanto previsto in caso di trasformazione/stabilizzazione).

5.1.1 Stato di disoccupazione

In relazione allo stato di disoccupazione si ricorda che:

- per stato di disoccupazione si intende "la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti" (8);
- la condizione di disoccupazione "deve essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa" (9);
- "la durata dello stato di disoccupazione si calcola in mesi commerciali. I periodi fino a giorni quindici, all'interno di un unico mese, non si computano, mentre i periodi superiori a giorni quindici si computano come un mese intero" (10);
- l'articolo 4 del D.Lgs. n. 181/2000 come modificato da ultimo dal D.L. n. 76/2013 contempla le condizioni che determinano la conservazione ovvero la perdita dello stato di disoccupazione.

In particolare, un lavoratore può mantenere lo "status" di disoccupato anche qualora abbia svolto un'attività lavorativa non superando i limiti annuali di reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale.

Il reddito minimo personale escluso da imposizione è pari a:

- 4.800 euro per i lavoratori autonomi;
- 8.000 euro per i lavoratori subordinati o parasubordinati;
- 8.000 euro nel caso in cui si verifichi la presenza contemporanea di redditi di entrambe le nature.

Relativamente ai lavoratori subordinati, resta fermo che lo stato di disoccupazione si sospende qualora si svolga lavoro subordinato di durata fino a sei mesi, a prescindere dal reddito percepito (11).

5.2. Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate

La seconda categoria di lavoratori si riferisce alle assunzioni di:

- donne di qualsiasi età;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree previste dal regolamento comunitario (CE) n. 800/2008, articolo 2 punto 18 lettera e) della Commissione, annualmente individuate con decreto interministeriale.

5.2.1 Definizione della condizione di "privo di impiego regolarmente retribuito"

Trattasi di condizione fondamentale che deve essere rispettata da almeno sei mesi in caso di residenza in una delle c.d. aree svantaggiate, ovvero da almeno 24 mesi negli altri casi.

Per quanto riguarda la definizione di lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, il Ministero del lavoro nella circolare n. 34/2013 ricorda di essersi già espresso con il decreto 20 marzo 2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013, ai sensi del quale è lavoratore svantaggiato "chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Si tratta del lavoratore che negli ultimi 6 mesi:

- non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi; ovvero
- ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione i cui parametri sono individuati più innanzi.

Sono considerati, pertanto, non "regolarmente retribuiti:"

- i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi;
- le attività di lavoro autonomo e parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione rispettivamente pari a:
 - 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto,
 - 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir.

L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal D.Lgs. n. 181/2000; pertanto la condizione di "priva di impiego regolarmente retribuito" non richiede la registrazione della donna presso il Centro per l'impiego.

Pertanto, il datore di lavoro è chiamato a verificare, in caso di assunzione di donne di qualsiasi età, che le lavoratrici:

- risiedano in regioni c.d. svantaggiate nel periodo di 6 mesi antecedente la data di assunzione;
- siano ovunque residenti nel periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione;

- non abbiano svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi (durata pari o superiore a sei mesi) ovvero una collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR) la cui remunerazione annua sia pari o superiore a 8.000 euro; o un lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo pari o superiore a 4.800 euro.

Poiché l'accertamento del requisito "privo di impiego regolarmente retribuito" prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dalla legge (12) e non richiede la previa registrazione della donna presso il Centro per l'impiego, si ritiene opportuno, coerentemente a quanto indicato anche da INPS (13), per il datore di lavoro, acquisire dalla lavoratrice una dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 dalla quale si evinca la presenza dei requisiti reddituali ovvero di durata di precedenti rapporti nei termini sopra evidenziati.

5.2.2. Requisito della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea

Riguardo al requisito della residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, la norma (14) fa riferimento alle regioni ammissibili ad aiuti regionali, come stabilito nella "Carta degli aiuti di stato a finalità regionale 2007/2013", scaricabile dal 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 (15).

5.3. Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

La terza categoria di lavoratori si riferisce alle assunzioni di:

- donne di qualsiasi età;
- con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Si fa riferimento da una parte a settori, dall'altra parte a specifiche professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. Con D.M. 16 aprile 2013 è stato stabilito che all'individuazione di tali settori e professioni si provvede, per l'anno successivo, entro il 31 dicembre di ogni anno con decreto interministeriale. Sono stati definiti i decreti relativi agli anni 2013 e 2014 che si allegano (All. 1 e All. 2).

5.3.1 Requisito della assunzione in aree di cui all'articolo 2, n. 18), lettera e), del regolamento (CE) 800/2008 (16)

Ai sensi dell'articolo 2, punto 18), lettera e), del regolamento CE n. 800/2008 sono svantaggiati i "lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo donna che

supera almeno del 25% la disparità media uomo donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sotto rappresentato."

5.4. Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

Per la quarta categoria occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la donna, a prescindere dalla registrazione presso il centro per l'impiego, non abbia svolto:

- una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi; ovvero

- una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 € o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 €

6. Condizioni di spettanza dell'incentivo - Requisiti oggettivi

Le condizioni oggettive di spettanza dell'incentivo possono essere così sintetizzate:

6.a) Compatibilità con il mercato interno

La legislazione dell'Unione europea (regolamento CE n. 800/2008) considera alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune. In pratica affinché, in base alla normativa europea, gli aiuti siano considerati legittimi, gli stessi non devono superare il 50% dei costi ammissibili, intesi come costi salariali durante un periodo di 12 mesi successivi all'assunzione (periodo elevabile ad un massimo di 24 mesi in caso di lavoratori molto svantaggiati). L'incentivo in esame è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento CE n. 800/2008, relativo alla disciplina degli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

6.b) Incremento netto dell'occupazione - Calcolo incremento occupazionale

L'assunzione del lavoratore svantaggiato, al fine della concessione dei benefici, deve costituire un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata (intesa come datore di lavoro) rispetto alla media dei 12 mesi precedenti (punto 4, articolo 40 del regolamento CE n. 800/2008).

La condizione inerente l'incremento occupazionale va verificata in concreto in relazione alle singole assunzioni agevolate.

In pratica l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino, anche in caso di somministrazione, un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato, rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Nel caso in cui non vi sia incremento l'incentivo è comunque applicabile qualora il mancato rispetto di tale condizione si realizzi per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro (17) e non in relazione alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale tiene conto di tutte le varie tipologie di lavoratori a tempo indeterminato e determinato, compresi:

- i lavoratori somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia;
- i lavoratori a domicilio;
- gli apprendisti;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori con contratto ripartito ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003.

Non comprende la tipologia del lavoro accessorio.

Vale la regola generale che il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa in quanto si computa il lavoratore sostituito.

In sede di proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale. In tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei 12 mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Diversamente, nel caso in cui la proroga/trasformazione riguardi un rapporto di lavoro non agevolato (instaurato prima del 2013 o quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni), il lavoratore deve essere compreso nel computo della forza media occupata nei 12 mesi precedenti la predetta proroga/trasformazione.

Il numero dei dipendenti, ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale, è effettuato in Unità di lavoro annuo (Ula), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Il lavoratore astrattamente portatore dell'incentivo determina un incremento occupazionale in termini di Ula, come di seguito sinteticamente indicato:

- un lavoratore a tempo pieno e indeterminato, impiegato per tutto il periodo da considerare, vale 1 Ula;

- gli altri lavoratori valgono una frazione di Ula, in proporzione alla durata del rapporto e alla percentuale di eventuale part time;
- i lavoratori assunti in sostituzione non si considerano, si considera il lavoratore sostituito;
- si deve confrontare il valore in Ula, riferito ai 12 mesi precedenti l'assunzione, con il valore in Ula del giorno dell'assunzione, riferito ai 12 mesi successivi all'assunzione; va prestata particolare attenzione, tra l'altro:
 - o alla modalità di computo dei lavoratori a tempo determinato il cui rapporto è in corso alla data dell'assunzione;
 - o alla modalità di computo dei lavoratori assunti durante i dodici mesi che precedono l'assunzione del lavoratore portatore dell'incentivo (18).

6.c) Imprese in difficoltà

Gli incentivi non possono essere concessi alle imprese in difficoltà (19). Inoltre, gli incentivi sono subordinati alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non hanno rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (articolo 1, punto 6, del regolamento CE n. 800/2008 e articolo n. 46 della legge n. 234/2012).

Le imprese interessate a ottenere gli incentivi sono tenute a inviare all'indirizzo PEC della sede competente una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, che attesti che non sussistono le condizioni suindicate.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione le predette condizioni vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.

6.d) Regolarità contributiva e rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro

Per la fruizione dell'incentivo sono necessarie le seguenti condizioni:

- la regolarità nell'adempimento degli obblighi contributivi,
- il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro,
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, anche in caso di utilizzazione di un lavoratore in somministrazione;
- la non sussistenza di provvedimenti indicati nell'Allegato A al D.M. 24 ottobre 2007 ovvero deve essere decorso il periodo indicato dalla norma in materia (20).

In merito alla somministrazione, si precisa che la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione mentre quella di osservanza delle norme poste a tutela delle

condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione sia l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

7. Rispetto dei principi generali stabiliti dalla legge Fornero per l'applicazione dei benefici contributivi

La riforma del lavoro (21) detta una disciplina dei principi generali (22) per usufruire degli incentivi rinvenibili nei seguenti punti:

- assunzioni costituenti un obbligo preesistente;
- assunzioni in violazione del diritto di precedenza;
- assunzioni presso datori di lavoro che hanno in atto sospensioni lavorative per crisi o riorganizzazione;
- assunzioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti presso altre aziende con assetto proprietario sostanzialmente coincidente o controllate o collegate.

Tali principi generali vigono anche in caso di somministrazione di lavoro.

7.1. Assunzione di lavoratori in attuazione di un preesistente obbligo

Gli incentivi non spettano nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere. Pertanto, tali benefici non possono essere concessi nel caso di assunzione di lavoratori nei confronti dei quali sussiste un obbligo di assunzione preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In merito alla proroga/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato originariamente agevolato, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Diversamente ove un datore di lavoro:

- assuma una prima volta un lavoratore con un contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi;
- dopo una interruzione proceda a una nuova assunzione agevolata a tempo determinato;
- e poi trasformi il rapporto in un contratto a tempo indeterminato;

non spetta il residuo incentivo connesso alla trasformazione (18 mesi complessivi) se il lavoratore abbia maturato, con la trasformazione, un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

La normativa vigente (23) prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in capo al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività

lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato dal lavoratore, dietro espressa richiesta dello stesso, nei confronti del datore di lavoro che entro i successivi 12 mesi proceda ad assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Sussiste un diritto di precedenza (24) anche in capo al lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali. In tal caso il lavoratore ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (non mansioni).

La maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione a tempo determinato (25), o a tempo indeterminato (26), impedisce anche l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati in quanto instaurati:

- prima del 1° gennaio 2013; ovvero
- quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

Con intenti antielusivi, la Riforma stabilisce che gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (27).

L'esclusione degli incentivi in attuazione di un obbligo preesistente (28) non si applica agli incentivi previsti per le assunzioni dei disabili (29), in quanto la disciplina in materia di incentivi alle assunzioni dei disabili configura una normativa speciale che prevale sul principio generale sancito dalla Riforma del lavoro (30).

Fatti salvi i casi in cui sia intervenuta espressa rinuncia del lavoratore avente diritto all'assunzione (31), la violazione del diritto di precedenza comporta l'esclusione degli incentivi, con conseguente obbligo di versare i premi assicurativi in misura intera.

7.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza

Non spettano gli incentivi contributivi nemmeno nel caso in cui ricorre un diritto all'assunzione in capo a un determinato lavoratore ma il datore di lavoro ne assume al suo posto un altro (32). Allo stesso modo non spettano gli incentivi in capo all'agenzia di somministrazione quando l'utilizzazione non sia preceduta dall'offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

7.3. Sospensioni dal lavoro

Gli incentivi non spettano nemmeno qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbia in essere sospensioni dal lavoro a causa di crisi o riorganizzazione aziendale:

- fatti salvi i casi in cui l'assunzione (ovvero la somministrazione o la trasformazione) permetta l'acquisizione di professionalità e competenze "sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi";
- sia effettuata in un'unità operativa diversa da quella ove è in atto la sospensione.

Tale condizione (33) va valutata in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

7.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

La norma introdotta dalla Riforma del lavoro (34) traduce sul piano normativo la prassi applicativa formatasi in relazione ai benefici per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (35) che ha portato a verificare le posizioni proprietarie e societarie.

La Riforma stabilisce specificamente che gli incentivi all'assunzione non spettano nell'ipotesi di coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento.

Ciò 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 somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore (36).

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa (37).

L'incentivo è escluso anche nel caso in cui la vicenda si riferisca al datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e all'utilizzatore cui il lavoratore venga somministrato.

Con riferimento all'assunzione effettuata da un datore di lavoro che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro che abbia già goduto dell'incentivo in parola (per rapporti di lavoro subordinato o somministrato) spetta solo l'incentivo residuo. La stessa limitazione vale nei casi in cui intercorra un rapporto di collegamento o controllo tra il datore di lavoro che assume e il precedente datore di lavoro ovvero il precedente utilizzatore. Nei casi in cui il lavoratore

- assunto in passato con un contratto a termine agevolato - abbia in seguito maturato da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi, può essere riassunto con gli incentivi senza operare riduzioni connesse a precedenti rapporti agevolati.

8. Esclusione dei datori di lavoro domestico

Il richiamo al rispetto del regolamento CE n. 800/2008 comporta la limitazione dell'applicazione dell'incentivo ai soli datori di lavoro che esercitano attività economica, nell'ambito di un determinato mercato, indipendentemente dallo scopo di lucro e/o dall'organizzazione aziendale. Pertanto non possono beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro domestico.

9. Incentivo in caso di assunzione per somministrazione

Gli incentivi della Riforma del lavoro si applicano anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione. In tal caso l'incentivo spetta all'agenzia di somministrazione (38), sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato. In caso di assunzione a tempo indeterminato il beneficio è pari a 18 mesi, diminuito dei periodi eventualmente svolti in periodi di somministrazione a tempo determinato "agevolati".

L'incentivo spetta anche per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione, in relazione ai premi dovuti sull'indennità di disponibilità.

In caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato, l'incentivo spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato sia per i periodi di somministrazione a tempo determinato. L'agevolazione (massimo 18 mesi complessivi) permane anche nell'eventualità che, tra un contratto di somministrazione e quello successivo, il lavoratore abbia perso lo "status" di disoccupato e sia poi tornato a esserlo, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a 12 mesi.

In caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo è di 12 mesi ed è riferito al singolo utilizzatore (non all'agenzia).

L'Agenzia di somministrazione può superare il limite di 12 mesi complessivi per l'assunzione a termine dello stesso lavoratore. In tal caso i periodi di somministrazione rimangono agevolati a condizione che al momento di ogni assunzione:

- il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi; e
- la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Le indicazioni relative allo stato di disoccupazione superiore a 12 mesi, in caso di lavoratrice svantaggiata di qualsiasi età, devono considerarsi riferite al requisito dell'assenza di impiego regolarmente retribuito da almeno 6/24 mesi.

In caso di proroga del rapporto a termine intercorrente tra l'agenzia e il lavoratore, l'agenzia può continuare a godere dell'incentivo nel caso in cui la somministrazione sia prorogata:

- a favore dello stesso utilizzatore, in quanto ai fini della prosecuzione dell'incentivo rileva lo stato di disoccupazione posseduto al momento dell'originaria assunzione da parte dell'agenzia;

- a favore di un diverso utilizzatore, solo nel caso in cui il lavoratore, al momento della proroga, possieda ancora il requisito dell'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi come se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a

termine agevolato l'incentivo spetta (massimo 18 mesi complessivi per utilizzatore) se la proroga è effettuata entro la scadenza dell'incentivo del rapporto a termine.

9.1. Somministrazione agevolata e successiva assunzione

Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzatore effettui una somministrazione agevolata con un lavoratore e successivamente assuma lo stesso lavoratore alle proprie dirette dipendenze, l'incentivo spetta per il periodo residuo non goduto, solo se al momento dell'assunzione il lavoratore possieda ancora lo "status" di disoccupato da oltre 12 mesi.

Tuttavia, se l'assunzione diretta da parte dell'utilizzatore avviene senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione a tempo determinato (somministrazione indiretta), ed entro la scadenza dell'incentivo, il beneficio residuo spetta al datore di lavoro a prescindere dall'anzianità di disoccupazione posseduta dal lavoratore al momento dell'assunzione diretta, in quanto vale lo "status" di disoccupato, valutato al momento dell'inizio della somministrazione.

9.2. Utilizzazione con successiva somministrazione e assunzione diretta

Nei casi in cui il datore di lavoro pone in essere con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato agevolato o non agevolato e poi lo utilizzi mediante contratto di somministrazione, l'incentivo relativo alla somministrazione spetta - ricorrendo tutti gli altri presupposti di legge, a condizione che il lavoratore sia disoccupato da almeno dodici mesi nel momento dell'assunzione.

10. Invio tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (39).

Si richiamano, sul punto, i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie ossia (40):

a) l'assunzione deve essere comunicata entro il giorno precedente quello in cui inizia il rapporto di lavoro;

b) la trasformazione e la proroga debbono essere comunicate entro 5 giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga;

c) con riferimento alla somministrazione di lavoro, le agenzie autorizzate debbono comunicare l'instaurazione/trasformazione/proroga entro il giorno 20 del mese successivo a quello da cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio.

11. Proroghe e trasformazioni di rapporti non agevolati

In particolari situazioni, l'incentivo può spettare anche in caso di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti non agevolati, in corso di svolgimento tra il 2012 e il 2013 (instaurati prima del 1° gennaio 2013).

Partendo dal presupposto generale che i benefici contributivi non sono mai riconosciuti in presenza di un diritto di precedenza del lavoratore all'assunzione a tempo determinato (41), si precisa che l'incentivo in parola spetta per un massimo di 12 mesi:

- per le proroghe (nel corso del 2013) di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013, a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere prorogato.

L'incentivo, fino al limite massimo di 18 mesi spetta:

- per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato non agevolati, instaurati prima del 1° gennaio 2013, a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

In merito al requisito dell'età (almeno cinquant'anni) deve sussistere alla data della proroga o della trasformazione. Pertanto, l'incentivo spetta anche se al momento dell'originaria assunzione il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

Quanto precede vale anche in caso di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti originariamente non agevolati, instaurati dopo il 2012.

12. Coordinamento con altri incentivi

Nel caso in cui ricorrano i presupposti sia per l'applicazione dell'incentivo connesso all'assunzione di lavoratori svantaggiati sia per l'applicazione dell'incentivo per l'assunzione (con contratto a tempo indeterminato) di disoccupati di qualunque età disoccupati da almeno 24 mesi (42), si applica quest'ultimo (premi applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi). In caso di assunzione di lavoratori svantaggiati con contratto a termine è possibile godere:

- inizialmente dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato (massimo 12 mesi complessivi),
- successivamente dell'incentivo della legge n. 407/1990 per la trasformazione a tempo indeterminato (36 mesi dalla decorrenza della trasformazione),
- esclusivamente dell'incentivo previsto dalla Riforma del lavoro se, al momento della trasformazione, il lavoratore possiede ancora il requisito dell'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi come se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato a tempo indeterminato.

Diversamente, tale ultimo incentivo non spetta nel caso in cui nel frattempo il lavoratore abbia maturato il diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

13. Modalità di fruizione dell'incentivo

I datori di lavoro, aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi, devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge, inclusi quelli riguardanti la regolarità contributiva che deve sussistere al momento della fruizione del beneficio.

Come per le altre riduzioni, i benefici sono applicati in virtù dei dati indicati nella dichiarazione delle retribuzioni, fermo restando i controlli successivi che l'Istituto intenda disporre.

In vista della scadenza dell'autoliquidazione (43), per applicare la riduzione prevista dalla legge di stabilità 2014 (44) sono stati aggiornati i codici identificativi

delle riduzioni per le retribuzioni parzialmente e totalmente esenti dal versamento dei premi assicurativi - come da tabella riepilogativa (45).

Le riduzioni previste dalla legge n. 92/2012, identificate dai codice da H a Y, sono state suddivise in relazione:

- alla durata del contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato);
- alla tipologia (assunzione, trasformazione, proroga);
- alle categorie di lavoratrici e lavoratori (over 50 disoccupati da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, ecc.).

Per quanto riguarda le società di somministrazione di lavoro, fino a nuove indicazioni, la fruizione del beneficio avviene indicando nell'apposito applicativo <http://interinale.inail.it/li/> il 50% delle retribuzioni nel contratto di somministrazione del lavoratore per il quale spetta la riduzione.

- (1) L. n. 92/2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" entrata in vigore il 18 luglio 2012.
- (2) Art. 4, commi 12, 13, 14 e 15, L. n. 92/2012.
- (3) Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative, div. I, prot. n. 1176 del 24 gennaio 2014.
- (4) Art. 4 commi da 8 a 11 della legge n. 92/2012.
- (5) Ai fini della verifica del diritto agli incentivi connessi con lo stato e la durata della disoccupazione, fanno fede gli accertamenti dei Centri per l'impiego competenti in materia di disoccupazione
- (6) Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013.
- (7) La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013 fa riferimento ai lavoratori che hanno superato i 50 anni di età di cui all'articolo 2, punto 18, lett. c), del regolamento (CE) n. 800/2008, con l'aggiunta dell'ulteriore requisito della disoccupazione di durata non inferiore a 12 mesi.
- (8) Art. 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 181/2000.
- (9) Art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 181/2000.
- (10) Art. 2, comma 6 del D.Lgs. n. 181/2000.
- (11) Art. 4, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 181/2000.
- (12) D.Lgs. n. 181/2000.
- (13) Circolare INPS n. 111/2013.
- (14) Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013.
- (15) In particolare per il periodo 2007/2013, tale carta è stata definita con decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007 recepita nella legislazione nazionale con decreto del Ministro dello sviluppo economico del 27 marzo 2008 pubblicato sul supplemento ordinario n. 99 alla Gazzetta Ufficiale n. 93 del 19 aprile 2008. Si segnala che il predetto decreto riporta un elenco delle aree ammesse agli aiuti di Stato a finalità regionale per il periodo 2007-2013, distinte per regioni e per ogni regione italiana l'indicazione dei relativi comuni svantaggiati.
- (16) Decreti interministeriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 2 settembre 2013 che identificano per il 2013 e il 2014 settori e professioni - per il settore privato - caratterizzati da un tasso di disparità di genere che supera del 25% la disparità media.
- (17) In passato il regolamento n. 2204/2002 faceva riferimento al singolo stabilimento.
- (18) Si rammenta che esempi e dettagli tecnici anche con riferimento alla somministrazione sono contenuti nella circolare INPS n. 111/2013.

- (19) Ai sensi dell'articolo 1, punto 7, del regolamento CE n. 800/2008 (ad esempio è considerata in difficoltà una società qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una procedura concorsuale per insolvenza).
- (20) Art. 1, commi 1175 e 1176, legge finanziaria 2007, n. 296/2006.
- (21) Art. 4, commi 12-15, L. n. 92/2012.
- (22) Art. 4, comma 12, lettere a), b), c), d), L. n. 92/2012.
- (23) Art. 5, comma 4-quater del D.Lgs. n. 368/2001.
- (24) Articolo 5, comma 4-quinquies del D.Lgs. n. 368/2001.
- (25) Articolo 5, comma 4-quinquies del D.Lgs. n. 368/2001.
- (26) Articolo 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001.
- (27) Art. 4, comma 12, lettera a), L. n. 92/2012.
- (28) Art. 4, comma 12, lettera a), L. n. 92/2012.
- (29) Art. 13, L. n. 68/1999.
- (30) Art. 4, comma 12, lettera a), L. n. 92/2012.
- (31) Art. 4, comma 12, lettera b), L. n. 92/2012.
- (32) Articolo 4, comma 12, lettera b), della legge n. 92/2012.
- (33) Articolo 4, comma 12, lett. c), legge n. 92/2012.
- (34) Art. 4, comma 12, lettera d), L. n. 92/2012.
- (35) Art. 2, D.L. n. 299/1994 (convertito, con modificazioni, in L. n. 451/1994).
- (36) Art. 4, comma 12, lettera d), L. n. 92/2012.
- (37) Art. 2359 cod. civ.
- (38) Art. 4, commi 8-10, L. n. 92/2012.
- (39) Art. 4, comma 15, L. n. 92/2012.
- (40) Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 30 ottobre 2007.
- (41) Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 5, comma 4-quinquies, D.Lgs. n. 368/2001, e dell'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012.
- (42) Articolo 8, comma 9 della legge n. 407/1990.

(43) Differita al 16 maggio 2014 (Art. 2, comma 4, del decreto-legge 28 gennaio 2014, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2014, n. 50).

(44) Articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

(45) Allegato 3.

Allegato 1

- DECRETO MINISTERIALE 2 settembre 2013 -

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con il

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 recante "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni e integrazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, gli articoli 1 (Principi generali dell'attività amministrativa) - il quale dispone che l'attività amministrativa è retta da criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza - 12 (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) - il quale subordina alla predeterminazione e pubblicazione, nelle forme di rito, i criteri e le modalità cui le amministrazioni pubbliche nell'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere ai relativi beneficiari - e 26 (Obbligo di pubblicazione), il quale prescrive la pubblicazione, secondo le modalità previste, di ogni atto amministrativo che dispone su funzioni, obiettivi e procedimenti di una pubblica amministrazione;

Visto il regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria) e in particolare l'articolo 2 (Definizioni), punto 18), lett. e), il quale, in sede di definizione delle categorie di lavoratori cd. svantaggiati, fa riferimento, tra l'altro, ai "lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sotto rappresentato";

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e in particolare l'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di

mercato del lavoro), comma 11, secondo cui "le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di 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 dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze";

Rilevata l'esigenza di individuare - anche ai fini previsti dall'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012 - la categoria di lavoratori svantaggiati indicata nell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento (CE) n. 800/2008;

Visto il precedente decreto 16 aprile 2013 - di concerto tra il Ministro del lavoro e il Ministro dell'economia e finanze - che demanda al presente, successivo decreto interministeriale l'individuazione dei suddetti settori o professioni per l'anno 2013;

Viste le risultanze acquisite dall'ISTAT, con nota prot. n. 43956 del 26 giugno 2013;

Decreta:

1. In attuazione dell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento(CE) n. 800/2008 - nonché ai fini previsti dall'art. 4, comma 11 della legge 28 giugno 2012, n. 92 - col presente decreto vengono individuati, per il 2013, i seguenti settori o professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2011. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle Tabelle A e B in allegato al presente decreto.

2. I settori e professioni dianzi individuati sono validi - limitatamente al settore privato - ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 per l'anno 2013.

Allegato A

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna - Anno 2011

Attività economica (ATECO 2007)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	% Totale	Tasso disparità (*)
Agricoltura	282	130	413	68,4	31,6	100,0	36,8
Industria	4.046	1.181	5.226	77,4	22,6	100,0	54,8
Costruzioni	1.046	91	1.138	92,0	8,0	100,0	83,9
Ind. estrattiva	31	4	35	87,7	12,3	100,0	75,4

Acqua e gestione rifiuti	168	29	197	85,2	14,8	100,0	70,5
Ind. energetica	99	24	123	80,4	19,6	100,0	60,9
Ind. manifatturiera	2.702	1.032	3.734	72,4	27,6	100,0	44,7
Servizi							
Trasporto e magazzinaggio	745	188	933	79,9	20,1	100,0	59,7
Informazione e comunicazione	276	133	409	67,5	32,5	100,0	35,1
Servizi generali della PA	941	480	1.421	66,3	33,7	100,0	32,5
Organizzazioni ed Organismi extraterritoriali	10	6	15	62,9	37,1	100,0	25,8

(*) Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2011, in misura pari all'11,3%. La soglia sopra la quale un settore è considerato caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media è pari al 14,1%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

Fonte: ISTAT

Allegato B

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna - Anno 2011

Professione (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Tasso disparità (*)
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	87	1	88	99,0	1,0	100,0	98,0
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	682	15	697	97,9	2,1	100,0	95,7
93 - Truppa delle forze armate	100	2	102	97,8	2,2	100,0	95,6
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	963	29	992	97,1	2,9	100,0	94,2
91 - Ufficiali delle forze armate	49	2	50	97,0	3,0	100,0	93,9

61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	770	65	835	92,2	7,8	100,0	84,5
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	125	20	145	86,2	13,8	100,0	72,5
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	726	124	849	85,4	14,6	100,0	70,9
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	124	24	149	83,5	16,5	100,0	67,1
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	122	24	147	83,3	16,7	100,0	66,6
71 - Conduttori di impianti industriali	258	53	311	82,9	17,1	100,0	65,7
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	198	44	243	81,7	18,3	100,0	63,5
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	98	26	124	78,7	21,3	100,0	57,5
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	17	5	22	78,4	21,6	100,0	56,8
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	51	22	74	69,7	30,3	100,0	39,3
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	112	49	160	69,6	30,4	100,0	39,3
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella 'esca	202	102	304	66,4	33,6	100,0	32,9
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	430	222	652	65,9	34,1	100,0	31,8
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica,	53	34	87	60,8	39,2	100,0	21,6

nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale							
24 - Specialisti della salute	99	64	163	60,5	39,5	100,0	21,0
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	258	174	432	59,7	40,3	100,0	19,4

(*) Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2011, in misura pari al 11,3%. La soglia sopra la quale una professione è considerata caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media è pari al 14,1%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

Fonte: ISTAT

Allegato 2

- DECRETO MINISTERIALE 2 settembre 2013 -

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con il

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 recante "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni e integrazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, gli articoli 1 (Principi generali dell'attività amministrativa) - il quale dispone che l'attività amministrativa è retta da criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza - 12 (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) - il quale subordina

alla predeterminazione e pubblicazione, nelle forme di rito, i criteri e le modalità cui le amministrazioni pubbliche nell'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere ai relativi beneficiari - e 26 (Obbligo di pubblicazione), il quale prescrive la pubblicazione, secondo le modalità previste, di ogni atto amministrativo che dispone su funzioni, obiettivi e procedimenti di una pubblica amministrazione;

Visto il regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato (regolamento generale di esenzione per categoria) e in particolare l'articolo 2 (Definizioni), punto 18), lett. e), il quale, in sede di definizione delle categorie di lavoratori cd. svantaggiati, fa riferimento, tra l'altro, ai "lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sotto rappresentato";

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e in particolare l'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro), comma 11, secondo cui "le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di 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 dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze";

Rilevata l'esigenza di individuare - anche ai fini previsti dall'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012 - la categoria di lavoratori svantaggiati indicata nell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento (CE) n. 800/2008;

Visto il precedente decreto 16 aprile 2013 - di concerto tra il Ministro del lavoro e il Ministro dell'economia e finanze - che demanda al presente, successivo decreto interministeriale l'individuazione dei suddetti settori o professioni per l'anno 2014;

Viste le risultanze acquisite dall'ISTAT, con nota prot. n. 43956 del 26 giugno 2013;

Decreta:

1. In attuazione dell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento(CE) n. 800/2008 - nonché ai fini previsti dall'art. 4, comma 11 della legge 28 giugno 2012, n. 92 - col presente decreto vengono individuati, per il 2014, i seguenti settori o professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2012. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle Tabelle A e B in allegato al presente decreto.

2. I settori e professioni dianzi individuati sono validi - limitatamente al settore privato - ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 per l'anno 2014.

Il presente decreto verrà pubblicato nelle forme di rito.

Allegato A

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna
che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna - Anno 2012

Attività economica (ATECO 2007)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	% Totale	Tasso disparità (*)
Agricoltura	293	135	428	68,4	31,6	100,0	36,8
Industria	3.939	1.163	5.103	77,2	22,8	100,0	54,4
Costruzioni	984	89	1.073	91,7	8,3	100,0	83,4
Ind. estrattiva	28	4	32	87,4	12,6	100,0	74,8
Acqua e gestione rifiuti	177	35	212	83,3	16,7	100,0	66,6
Ind. energetica	100	29	129	77,3	22,7	100,0	54,5
Ind. manifatturiera	2.650	1.006	3.656	72,5	27,5	100,0	45,0
Servizi							
Trasporto e magazzinaggio	724	190	914	79,2	20,8	100,0	58,4
Servizi generali della PA	896	460	1.356	66,1	33,9	100,0	32,2
Informazione e comunicazione	272	147	419	64,9	35,1	100,0	29,9
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	7	5	12	60,9	39,1	100,0	21,8

(*) Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2012, in misura pari al 10,2%. La soglia sopra la quale un settore è considerato caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media è pari al 12,7%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

Fonte: ISTAT

Allegato B

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna
che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna - Anno 2012

Professione (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Totale	Tasso disparità (*)
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	100	1	101	98,9	1,1	100,0	97,7
74 - Conduitori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	651	10	662	98,5	1,5	100,0	96,9
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	874	24	898	97,4	2,6	100,0	94,8
93 - Truppa delle forze armate	114	3	117	97,0	3,0	100,0	94,1
91 - Ufficiali delle forze armate	45	2	47	96,3	3,7	100,0	92,7
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	718	30	749	95,9	4,1	100,0	91,9
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	108	17	125	86,5	13,5	100,0	72,9
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	122	21	143	85,5	14,5	100,0	70,9
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	771	137	907	84,9	15,1	100,0	769,9
71 - Conduitori di impianti industriali	258	48	307	84,2	15,8	100,0	68,5
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	121	25	147	82,7	17,3	100,0	65,5
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	167	39	207	81,0	19,0	100,0	61,9
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	100	32	131	75,9	24,1	100,0	51,8
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende (*)	7	3	9	70,3	29,7	100,0	40,6
63 - Artigiani ed operai	98	46	145	67,9	32,1	100,0	35,9

specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati							
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	53	26	78	67,3	32,7	100,0	34,5
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	210	105	315	66,7	33,3	100,0	33,4
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	432	219	651	66,3	33,7	100,0	32,7
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	271	172	443	61,1	38,9	100,0	22,2
24 - Specialisti della salute	93	69	162	57,1	42,9	100,0	14,3

(*) Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2012, in misura pari al 10,2%. La soglia sopra la quale una professione è considerata caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media è pari al 12,7%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

Fonte: ISTAT

Allegato 3

Tabella riepilogativa codici

Riduzioni per retribuzioni parzialmente o totalmente esenti

Codice	Tipologia riduzione - Norma	Misura	Durata dalla data di
--------	-----------------------------	--------	----------------------

			assunzione
A	Lavoratori assunti con contratto di inserimento fino al 31 dicembre 2012 da imprese o da datori di lavoro non aventi natura di impresa oppure da datori di lavoro del settore agricolo ubicati al centro-nord (artt. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003)	25%	Da 9 a 18 mesi e fino a 36 mesi per gli assunti con fisico, mentale o psichico
C	grave handicap Lavoratori assunti con contratto di inserimento fino al 31 dicembre 2012 da imprese anche del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti e da datori di lavoro del settore agricolo, ubicati in territori del mezzogiorno, nonché da imprese artigiane ovunque operanti (artt. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003)	100%	
D	Lavoratori assunti con contratto di inserimento fino al 31 dicembre 2012 da imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti ubicate al centro nord (artt. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003)	40%	
F	Lavoratori assunti con contratto di inserimento fino al 31 dicembre 2012 da datori di lavoro non aventi natura di impresa ubicati nel mezzogiorno (artt. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003)	50%	
E	Lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi in C.i.g.s. assunti con contratto a tempo indeterminato da imprese operanti nel Mezzogiorno, ecc. (art. 8, comma 9, terzo periodo, legge n. 407/1990)	100%	Fino a 36 mesi
G	Lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi in C.i.g.s. assunti con contratto a tempo indeterminato da imprese operanti in aree non ricomprese nel Mezzogiorno, ecc. (art. 8, comma 9, primo periodo, legge n. 407/1990)	50%	
H	Lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi assunti con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato dal 1° gennaio 2013 (art. 4, comma 8, legge n. 92/2012)	50%	12 mesi
I	Proroghe di rapporti di lavoro di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi assunti a tempo determinato dal 1° gennaio 2013 (art. 4, commi 8 e 13, legge n. 92/2012)	50%	12 mesi
J	Trasformazione a tempo indeterminato di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato per lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi assunti dal 1° gennaio 2013 (art. 4, comma 9, legge n. 92/2012)	50%	18 mesi
K	Lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi assunti con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (art. 4, comma 10, legge n. 92/2012)	50%	18 mesi
L	Proroga di un contratto a tempo determinato di rapporti di lavoro non agevolati perché instaurati prima del 2013 o	50%	12 mesi

	perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora 50 anni (art. 4, commi 8 e 13, legge n. 92/2012)		
M	Trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro non agevolati perché instaurati prima del 2013 o perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora 50 anni (art. 4, comma 9, legge n. 92/2012)	50%	18 mesi
N	Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, assunte con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 e D.M. 20 marzo 2013)	50%	12 mesi
O	Proroga del contratto di lavoro a tempo determinato instaurato con donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 e D.M. 20 marzo 2013)	50%	12 mesi
P	Trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro instaurato con donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 e D.M. 20 marzo 2013)	50%	18 mesi
Q	Assunzione a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 e D.M. 20 marzo 2013)	50%	18 mesi
R	Assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18), lettera e), del reg. CE n. 800/2008 (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012, D.M. 27 marzo 2008 e art. 2, punto 18, lettera e) regolamento CE n. 800/2008)	50%	12 mesi
S	Proroga del contratto a tempo determinato instaurato con donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'art 2, punto 18), lettera e), del reg. CE n. 800/2008 (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012, D.M. 27 marzo 2008 e art. 2, punto 18, lettera e) regolamento CE n. 800/2008)	50%	fino a 12 mesi
T	Trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro instaurati con donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'art 2, punto 18), lettera e), del reg. CE n. 800/2008 (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012, D.M. 27 marzo 2008 e art. 2, punto 18, lettera e) regolamento CE n. 800/2008).	50%	18 mesi
U	Assunzione a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'art 2, punto	50%	18 mesi

	18), lettera e), del reg. CE n. 800/2008 (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012, D.M. 27 marzo 2008 e art. 2, punto 18, lettera e) regolamento CE n. 800/2008).		
V	Assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012)	50%	12 mesi
W	Proroga del contratto di lavoro a tempo determinato instaurato con donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012)	500%	12 mesi
X	Trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro instaurati con donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012)	50%	18 mesi
Y	Assunzione a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti (art. 4, comma 11, legge n. 92/2012).	50%	18 mesi