



Provincia  
di Milano

Lavoro, Attività economiche

# ASSUNZIONI AGEVOLATE: CHI, COME, QUANDO

in collaborazione con



Direzione  
Regionale  
Lombardia



## Provincia di Milano



### Centri per l'Impiego della Provincia di Milano

#### Centro per l'Impiego di Cesano Maderno

20031 Cesano Maderno (MI) - Via Molino Arese, 2 - Tel. 036264481

#### Centro per l'Impiego di Corsico

20094 Corsico (MI) - P.zza Europa, 47 - Tel. 024407001

#### Centro per l'Impiego di Legnano

20025 Legnano (MI) - Via S. Maria delle Grazie, 3 - Tel. 033152791

#### Centro per l'Impiego Magentino/Abbiatense

20013 Magenta (MI) - Via Crivelli, 25 - Tel. 029700001  
20081 Abbiategrasso - Via De Amicis, 1 - Tel. 029426000

#### Centro per l'Impiego di Melzo / Cassano d'Adda

20066 Melzo (MI) - Via Martiri della Libertà, 18 - Tel. 0295529711  
20062 Cassano d'Adda - Via Manzoni, 7 - Tel. 036361273

#### Centro per l'Impiego di Milano

20159 MILANO - V.le Jenner, 24/a - Tel. 0277405054/6466/6467

#### Centro per l'Impiego di Monza

20052 Monza (MI) - Via Bramante da Urbino - Tel. 039839641

#### Centro per l'Impiego di Rho

20017 Rho (MI) - Via Buon Gesù, 21 - Tel. 029392301

#### Centro per l'Impiego di Rozzano

20089 Rozzano (MI) - Via Gardenia, 1 - Tel. 0289200694

#### Centro per l'Impiego di San Donato Milanese

20097 San Donato Milanese (MI) - Via G. di Vittorio, 25 - Tel. 02556911

#### Centro per l'Impiego di Seregno / Carate Brianza

20038 Seregno (MI) - Via F.lli Bandiera, 30 - Tel. 036222381  
20048 Carate Brianza - Via F. Filzi, 71 - Tel. 0362826501

#### Centro per l'Impiego di Sesto San Giovanni

20099 Sesto San Giovanni (MI) - Via Fiorani, 46 - Tel. 022442901

#### Centro per l'Impiego di Vimercate

20059 Vimercate (MI) - Via Cavour, 72 - Tel. 03963509201

### Sedi ed Agenzie INPS della Provincia di Milano

#### Direzione Provinciale di Milano

20124 Milano - Via Melchiorre Gioia, 22 - Tel. 0267761

#### Agenzia di Milano - Palmanova

20124 Milano - Via Melchiorre Gioia, 22 - Tel. 026776607

#### Agenzia di Milano - Niguarda

20162 Milano - Via Cicerone, 14 - Tel. 0264411211

#### Agenzia di Cinisello Balsamo

20092 Cinisello Balsamo (MI) - V.le Lombardia, 4 - Tel. 0261871711

#### Agenzia di Cologno Monzese

20093 Cologno Monzese (MI) - Via Tintoretto, 10 - Tel. 0225161711

#### Agenzia di Gorgonzola

20064 Gorgonzola (MI) - Via Milano, 16 - Tel. 0295090911

#### Agenzia di Paderno Dugnano

20037 Paderno Dugnano (MI) - Via Cardinal Riboldi, 45/A - Tel. 0299039611

#### Agenzia di Sesto San Giovanni

20099 Sesto San Giovanni (MI) - Via N. Sauro, 38 - Tel. 022495811

#### Direzione subprovinciale di Milano Corvetto

20139 Milano - Via Toffetti, 121 - Tel. 02525761

#### Agenzia di Melegnano

20077 Melegnano (MI) - Via Martiri della Libertà, 16 - Tel. 0298849311

#### Agenzia di Melzo

20066 Melzo (MI) - P.zza Risorgimento, 3 - Tel. 0295416711

#### Direzione subprovinciale di Milano Fiori

20141 Milano - Via Ripamonti, 332/6 - Tel. 02574791

#### Agenzia di Abbiategrasso

20081 Abbiategrasso (MI) - P.zza Cinque Giornate, 5 - Tel. 02949971

#### Agenzia di Milano - Baggio

20152 Milano - Via Lorenteggio, 270/A - Tel. 024130181

#### Agenzia di Milano - Lorenteggio

20152 Milano - Via Lorenteggio, 270/A - Tel. 024130181

#### Direzione subprovinciale di Milano Missori

20122 Milano - P.zza Missori, 8/10 - Tel. 0285621

#### Direzione subprovinciale di Milano Nord

20149 Milano - Via G. Silva, 38 - Tel. 02480871

#### Agenzia di Bollate

20021 Bollate (MI) - P.zza Aldo Moro, 1 - Tel. 023500191

#### Agenzia di Garbagnate Milanese

20024 Garbagnate Milanese (MI) - Via per Cesate, 64 - Tel. 0299431211

#### Agenzia di Rho

20017 Rho (MI) - Via Cadorna, 30 - Tel. 0293200111

#### Direzione subprovinciale di Legnano

20025 Legnano (MI) - Via Podgora, 2 - Tel. 0331445111

#### Agenzia di Castano Primo

20022 Castano Primo (MI) - Via Acerbi, 55 - Tel. 0331888911

#### Agenzia di Magenta

20013 Magenta (MI) - Via Milano, 166 - Tel. 0297218711

#### Agenzia di Parabiago

20015 Parabiago (MI) - Via Montessori - Tel. 0331493211

#### Direzione subprovinciale di Monza

20052 Monza (MI) - Via Morandi - Tel. 03920651

#### Agenzia di Carate Brianza

20048 Carate Brianza (MI) - Via Bergamo, 20 - Tel. 0362908311

#### Agenzia di Cesano Maderno

20031 Cesano Maderno (MI) - Via Padre Boga, 20 - Tel. 0362531211

#### Agenzia di Desio

20033 Desio (MI) - Via Roggia Traversi, 12 - Tel. 0362611511

#### Agenzia di Seregno

20038 Seregno (MI) - Via Della Boschina, 2 - Tel. 036226011

#### Agenzia di Vimercate

20059 Vimercate (MI) - Via Torri Bianche, 7 - Tel. 0396251411



**Provincia  
di Milano**

Direzione Centrale  
Sviluppo Economico e Sociale

Settore Politiche del Lavoro

Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi

# ASSUNZIONI AGEVOLATE: CHI, COME, QUANDO

in collaborazione con



Direzione  
Regionale  
Lombardia

#### COORDINAMENTO REDAZIONALE

Giuseppe Zingale

#### PROGETTO GRAFICO

Lavori in corso, Cavallasca (Como)

#### STAMPA

Copygraf, Lentate sul Seveso (Milano)

Per informazioni è possibile contattare  
l'Ufficio Segreteria  
tel. 02/77406575 – fax 02/77406440  
e-mail [segr.centrimpiego@provincia.milano.it](mailto:segr.centrimpiego@provincia.milano.it)

Finito di stampare nel mese di ottobre 2002

*L'elaborazione delle fonti legislative e regolamentari, anche se curate con la massima attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori ed omissioni, dei quali, peraltro, sarà molto gradita la segnalazione. La pubblicazione è aggiornata con provvedimenti legislativi pubblicati fino al 01.10.2002.*

**La presente pubblicazione è il primo volume di una collana dedicata al mercato del lavoro e alle interconnessioni tra i Servizi all'Impiego, le Aziende, i Lavoratori, l'Ente Previdenziale e le parti economico-sociali. Alla realizzazione del manuale hanno collaborato:**



**Provincia  
di Milano**

Direzione Centrale  
Sviluppo Economico e Sociale

Settore Politiche del Lavoro

Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi

#### GIUSEPPE ZINGALE

*Responsabile del Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi*

#### FABIOLA BUDA · SONIA PANTONI · ENRICO SALOMI

*Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi*

#### MATTEO FICCO

*Centro per l'Impiego di Milano*



**Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale**

Direzione Regionale Lombardia

#### RENZO PITOCCHI

*Direzione Regionale Lombardia - Responsabile del Coordinamento Entrate Contributive*

#### ANTONINO CANNIOTO

*Direzione Centrale Entrate Contributive Area Interventi a Sostegno dell'Occupazione*

#### GIOVANNI MELE

*Direzione Regionale Lombardia - Area Coordinamento Entrate*

#### LAURA NASCIBENE

*Direzione Provinciale di Pavia - Processo Aziende con DM*

alla presente pubblicazione ha collaborato anche

#### BENIAMINO GALLO

*Direzione Provinciale di Torino - Area Controllo Processi Produttivi*

# ASSUNZIONI AGEVOLATE: CHI, COME, QUANDO

	PRESENTAZIONE DEL PROGETTO <i>Cosma Gravina</i>	5
	PREFAZIONE <i>Giuseppe Zingale</i>	7
	INTRODUZIONE GENERALE <i>Marcello Correrà e Renzo Pitocchi</i>	9
<b>SCHEDA 1</b>	APPRENDISTI	10
<b>SCHEDA 2</b>	CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO	12
<b>SCHEDA 3</b>	GIOVANI CON DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE	16
<b>SCHEDA 4</b>	LAVORATORI DISOCCUPATI E IN CIGS DA OLTRE 24 MESI (LEGGE 407/1990)	18
<b>SCHEDA 5</b>	MOBILITA'	20
<b>SCHEDA 6</b>	SOGGETTI SVANTAGGIATI OCCUPATI IN COOPERATIVE SOCIALI	22
<b>SCHEDA 7</b>	LAVORATORI IN CIGS (LEGGE 236/1993)	24
<b>SCHEDA 8</b>	LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	26
<b>SCHEDA 9</b>	DIRIGENTI PRIVI DI OCCUPAZIONE	30
<b>SCHEDA 10</b>	SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA' E PARENTALE	32
<b>SCHEDA 11</b>	LAVORATORI DETENUTI	34
	INDICE CRONOLOGICO DELLA NORMATIVA	36





# PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

**Cosma Gravina**

*Assessore al Lavoro*

*Attività Economiche della Provincia di Milano*

Il più importante e decisivo capitale della nostra epoca è quello informativo. Trasmettere informazioni puntuali e in tempi rapidi è diventato una necessità inevitabile. Anche e soprattutto per le pubbliche amministrazioni, che si stanno trasformando da obsoleti giganti burocratici gestori di tutto in istituzioni più leggere ed efficienti, impegnate in compiti di regolazione e controllo.

Per questo motivo la Provincia di Milano, attraverso il Settore delle Politiche del Lavoro, ha deciso di iniziare un prezioso lavoro di diffusione capillare di informazioni fondamentali, relative agli strumenti offerti per regolare e incentivare le occasioni lavorative. Un lavoro che si inserisce in un progetto più ampio e complesso elaborato insieme all'INPS che nell'arco di alcuni mesi porterà alla pubblicazione di una notevole mole di informazioni essenziali.

La prima di queste pubblicazioni, in particolare, si propone di rendere più agevoli le notizie relative alle assunzioni agevolate, forme contrattuali che sono diventate sempre più centrali nell'affrontare il tema delicatissimo della disoccupazione. Anche in una provincia come la nostra, che pure appare ricca e florida, con un tasso di disoccupazione stabilizzato-

si attorno al 4% e un mercato del lavoro assai flessibile, grazie anche a una struttura economica fondata sull'efficienza e sulla versatilità di oltre 300.000 aziende di piccole e piccolissime dimensioni.

Questa flessibilità è stata resa possibile anche dalla varietà di forme contrattuali messi a disposizione dalla legislazione nazionale, creando un circuito virtuoso di lavoro e benessere di cui tutti possono e debbono usufruire. Anche le fasce più deboli, ovvero quella fetta di popolazione che per i più disparati motivi si trova a dover affrontare momenti lavorativi difficili per periodi più o meno lunghi.

Per venire incontro alle esigenze di tutti i soggetti che possono aiutare queste persone a trovare un'occupazione attraverso assunzioni agevolate, ecco allora questo agile vademecum, realizzato in schede di facilissima consultazione che possono aiutare a trovare le soluzioni migliori. Un prodotto utilizzabile quotidianamente da tutti gli operatori del mondo del lavoro, per favorire la crescita dell'intero sistema economico. Più informazione diffusa equivale a una maggior possibilità di intervenire puntualmente là dove ce n'è bisogno. Un mercato del lavoro prospero e sano si costruisce anche così.





# PREFAZIONE

**Giuseppe Zingale**

*Responsabile del Servizio Coordinamento  
Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi  
della Provincia di Milano*

Il Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi, all'interno del Settore Politiche del Lavoro della Provincia di Milano, ha inteso elaborare una pubblicazione tecnica per illustrare la materia delle assunzioni agevolate.

Il manuale, realizzato con la fattiva collaborazione della Direzione Regionale INPS Lombardia, è stato pensato soprattutto per le imprese, per le associazioni datoriali, per i sindacati, per i consulenti del lavoro e per le istituzioni pubbliche interessate: è sicuramente un manuale per "addetti ai lavori", ma abbiamo voluto mantenerlo con un taglio grafico molto schematico al fine di aiutare nella comprensione anche chi non ha grande familiarità con le procedure amministrative.

Proprio questo è l'obiettivo che abbiamo desiderato perseguire: fornire alle aziende uno strumento agile e di rapida consultazione per decidere chi e come assumere, potendo altresì beneficiare delle agevolazioni previste dalla legge.

È un semplice aiuto per facilitare le imprese a vivere nella chiarezza di una legislazione non sempre fluida; ci illudiamo che sia anche un piccolo coadiuvante per favorire la crescita occupazionale in provincia di Milano, da sempre culla e patria del lavoro.

Le schede tematiche, passibili di variazioni norma-

tive, sono state ordinate secondo un ordine cronologico di emissione delle leggi che regolamentano i singoli istituti e hanno l'ambizione di coprire il panorama delle assunzioni agevolate: è stato escluso, volutamente, l'ampio capitolo inerente gli invalidi per una omogeneità di trattazione all'interno del testo e perchè tale argomento sarà prossimamente oggetto di un manuale ad hoc.

Per quanto concerne le leggi di riferimento e le relative circolari INPS, queste sono inserite in un cd rom allegato alla pubblicazione; poichè la normativa degli istituti trattati è in continuo divenire, gli aggiornamenti verranno pubblicati direttamente sul sito internet della Provincia di Milano [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro), che sarà così lo strumento operativo a cui fare riferimento dopo la stampa del manuale.

Seguiranno quindi, sempre in collegamento con l'INPS, altre collane editoriali contenenti tematiche di grande interesse per il lavoratore.

La collaborazione tra la Provincia di Milano e l'INPS può essere considerata un virtuoso esempio di sinergia tra enti che hanno deciso di produrre ausili informativi nell'interesse del cittadino, con la finalità di sostenere ed incoraggiare lo sviluppo delle grandi potenzialità insite nel mercato del lavoro della provincia di Milano.





# INTRODUZIONE GENERALE

**Marcello Correrà**

*Direttore Centrale Sviluppo Economico e Sociale  
della Provincia di Milano*

**Renzo Pitocchi**

*Dirigente Coordinamento Entrate  
della Direzione Regionale INPS Lombardia*

La redazione di questo vademecum sulle assunzioni agevolate ha lo scopo di rendere più agevole, a chi opera all'interno delle complesse regole che governano il mercato del lavoro, l'approccio a strumenti di sostegno alle politiche occupazionali.

Il Settore Politiche del Lavoro della Provincia di Milano e la Direzione Regionale INPS Lombardia hanno deciso di collaborare per venire incontro alle imprese all'interno di una tematica molto particolare: le schede sono state concepite per essere un ausilio grafico snello e maneggevole e - si ritiene - funzionale ad una rapida consultazione da parte di chi decide di usufruire di questo particolare aiuto.

L'INPS è interessata a pubblicizzare gli ausili contributivi alle aziende al fine di illustrare (e per qualcuno può essere anche una piacevole novità!) l'articolazione di quegli sgravi ed incentivi esistenti all'interno del mercato del lavoro.

La Provincia di Milano, da parte sua, intende valorizzare tutti quegli strumenti che sono alla base di una politica di pieno rilancio del lavoro, all'interno di un quadro normativo e sociale in costante evoluzione.

La flessibilità e la formazione, per esempio, possono rimanere soltanto slogan senza applicazione se non vengono declinate con determinati strumenti operativi: ecco perchè nelle schede sono contenute convincenti soluzioni legislative (basti pensare alla mobilità e alla cassa integrazione nel primo caso; e poi agli apprendisti, ai contratti di formazione e lavoro, ai giovani con diploma di qualifica professionale nel secondo caso) che aiutano i lavoratori a trovare un impiego.

Non vanno poi dimenticate quelle persone svantaggiate che hanno difficoltà ad inserirsi nel variegato mondo delle professioni...

Il manuale può rappresentare per le aziende un concreto aiuto per fare chiarezza nei vari istituti delle assunzioni agevolate; e chissà che possa anche essere quel trait d'union tra chi assume e chi ha bisogno di essere assunto.

Con questo lavoro INPS e Provincia di Milano vogliono perciò ribadire la propria filosofia operativa: "aiutarsi per aiutare" vuol dire sospingere le imprese a diventare protagoniste in un mondo del lavoro in continua mutazione.



riferimento normativo  
Legge 19 gennaio 1955, n.25  
Legge 28 febbraio 1987, n.56  
Legge 24 giugno 1997, n.196

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima" (art. 2 comma 1 L.25/1955)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani tra i 16 e i 24 anni (fino a 26 nelle aree degli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/1993 e fino a 29 nel settore artigiano) per un tempo compreso tra i 18 mesi e i 4 anni (art. 16 L. 196/1997) ovvero fino a 5 anni per le imprese artigiane (art. 21 L. 56/1987).

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età previsti dall'art. 16 L. 196/1997 sono elevati di due anni.

Il rapporto può essere instaurato anche part-time.

La durata del periodo di apprendistato varia a seconda dei settori produttivi e dei C.C.N.L., ma non può, in ogni caso, superare i 5 anni stabiliti dalla legge.

L'orario lavorativo dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 ore settimanali.

I periodi di apprendistato prestati presso più datori di lavoro, purché non separati tra loro da interruzioni superiori all'anno e riferiti alle stesse attività produttive, sono utili ai fini del computo della durata massima del rapporto.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

## TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Al termine del periodo di apprendistato, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita, a meno di disdetta a norma dell'art. 2118 del C.C.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

## SETTORI

Il rapporto è ammesso in tutti i settori economici.

## REGIME CONTRIBUTIVO

L'art. 21 della L. 25/1955, dispone che l'assicurazione obbligatoria si estende alle seguenti forme:

IVS;  
malattia (solo prestazioni sanitarie);  
maternità;  
infortuni (INAIL);  
trattamenti di famiglia.

Il datore di lavoro non artigiano è tenuto a versare un contributo settimanale comprendente IVS, Maternità, Cuaf, INAIL che, per l'anno 2002, è pari a:  
Euro 2,75 soggetti INAIL  
Euro 2,65 non soggetti INAIL

Per le aziende artigiane è dovuto, a carico del datore di lavoro, il solo contributo settimanale fissato in Euro 0,02 a copertura degli oneri di maternità.

L'aliquota a carico dell'apprendista dovuta al Fpld è fissata nella misura del 5,54% per i settori diversi da quello agricolo.

**In caso di trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai datori di lavoro è concesso, per un anno dalla data di trasformazione, di continuare a versare la contribuzione a proprio carico nella misura prevista per gli apprendisti (art. 21 L. 56/1987).**

**Anche l'onere a carico del dipendente rimane quello previsto per gli apprendisti aumentato dello 0,30% di contributo CIGS per i lavoratori occupati presso aziende tenute al versamento di tale contribuzione.**



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

- Presentazione alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente della preventiva richiesta di autorizzazione per l'assunzione con contratto di apprendistato (da conservare agli atti dell'azienda);
- L'apprendista dovrà effettuare la preventiva visita medica, presso la ASL di competenza del luogo di lavoro, che attesti l'idoneità alla mansione per la quale è stata richiesta la relativa autorizzazione di avviamento al contratto di apprendistato;
- Invio del Modello di Assunzione Unificato, in triplice copia, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Nessun particolare adempimento.



# CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

SCHEDA 2

riferimento normativo

Legge 19 dicembre 1984 n.863, Art.3

Legge 29 dicembre 1990 n.407

Legge 19 luglio 1994 n.451, Art.16

Legge 24 giugno 1997 n.196, Art.15

Decisione U.E. del 11 maggio 1999

in G.U. Comunità Europea

del 15 febbraio 2000

Lettera circolare del Ministero

del Lavoro del 22 giugno 2000

## NORMATIVA

Il contratto di formazione e lavoro è un contratto a causa mista (lavoro e formazione), da svolgersi secondo tempi e modalità previste da progetti predisposti dal datore di lavoro o da associazioni di categoria.

La durata massima è stabilita in 24 mesi e, alla fine del periodo di formazione, si conclude con il conseguimento della qualifica.

Il contratto è a tempo determinato ed è obbligatorio la forma scritta. In mancanza, il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato.

Alla scadenza del contratto deve essere rilasciato attestato circa i risultati della formazione.

## TIPOLOGIA CONTRATTI

Possono essere assunti con CFL giovani di età compresa fra i 16 e i 32 anni.

L'art. 16 della L. 451/1994, ha definito il CFL secondo le seguenti tipologie:

- A1 - durata 24 mesi: il rapporto è mirato all'acquisizione di professionalità intermedie. La durata della formazione deve essere di almeno n. 80 ore.
- A2 - durata 24 mesi: il rapporto è mirato all'acquisizione di professionalità elevate. La durata della formazione deve essere di almeno n. 130 ore.
- B - durata 12 mesi: il rapporto è mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa a bassa professionalità. La durata della formazione deve essere di almeno n. 20 ore.

## SOGGETTI AMMESSI ALLA STIPULA

Sono ammessi alla stipula di CFL:

- Enti pubblici economici
- Datori di lavoro privati, compresi i professionisti
- Gruppi di imprese
- Associazioni professionali, socio culturali, sportive
- Fondazioni, enti pubblici di ricerca

Fra le associazioni professionali sono comprese quelle sindacali, sia datoriali che dei lavoratori, ed i patronati di assistenza sociale.

**Al momento dell'assunzione le aziende non debbono avere sospensioni dal lavoro in atto (CIGS) e non devono aver proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle riduzioni o sospensioni (art. 3 comma 1 L. 863/1984).**

**Non è possibile l'assunzione da parte di datori di lavoro che al momento della richiesta d'avviamento non risultano aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori assunti con CFL il cui contratto di lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti (art.16 L. 451/1994).**

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art.6 comma 1 L. 407/1990).

## AGEVOLAZIONI A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO

Il beneficio consiste nella riduzione della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro secondo diverse misure previste dalla normativa vigente, modulate in funzione della natura del datore di lavoro e delle aree territoriali in cui lo stesso opera.

La Commissione Europea, con decisione del 11 maggio 1999, affermando che i benefici contributivi differenziati a livello territoriale e le conseguenti agevolazioni falsano la concorrenza è giunta alla conclusione che le riduzioni contributive sono compatibili con le disposizioni del trattato istitutivo della U.E. solamente se le assunzioni con CFL riguardano:

- giovani fino a 25 anni di età elevabili a 29 anni per i laureati
- ovvero
- disoccupati, alla ricerca di primo impiego da almeno 12 mesi.

In assenza dei sopracitati requisiti del lavoratore, gli aiuti risultano compatibili solamente se finalizzati a realizzare incremento netto dell'occupazione.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è intervenuto sulla materia e, recependo gli orientamenti comunitari, ha chiarito i criteri che legittimano le diverse misure delle agevolazioni contributive.

**La riduzione contributiva generalizzata del 25% rivolta a soggetti entro il limite dei 32 anni non compiuti, trova in ogni caso applicazione, a prescindere dal realizzarsi delle condizioni soggettive e oggettive dei giovani assunti con CFL e indipendentemente dai settori economici e dagli ambiti territoriali nei quali operano i datori di lavoro.**

È legittima l'agevolazione **piena** (superiore alla misura generalizzata del 25%) disposta dalla legislazione nazionale, ove la stessa:

- si riferisca all'assunzione di giovani al di sotto dei 25 anni di età elevati a 29 per i laureati ovvero riguardi disoccupati di lunga durata, fino al limite di 32 anni
- sia seguita da successiva trasformazione a tempo indeterminato del CFL con concomitante realizzazione di un incremento netto di occupazione
- sia fruita secondo la regola degli aiuti minori ("de minimis").

**I limiti anagrafici massimi devono riferirsi al solo momento della stipula del contratto di formazione e lavoro; pertanto, il loro superamento nel corso del contratto medesimo, non comporta la perdita delle agevolazioni contributive.**

**Riduzione del 25% dei contributi a carico del datore di lavoro:**

- datori di lavoro in genere, ubicati nel centro-nord
- imprese artigiane ovunque ubitate
- datori di lavoro operanti nei territori del mezzogiorno
- imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti

**Per giovani assunti entro il limite dei 32 anni non compiuti.**



#### Riduzione 40% dei contributi a carico del datore di lavoro:

- imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti non operanti nei territori di cui al T.U. ex D.P.R. n. 218/1978;
- pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie viaggio, ecc.

**Per giovani assunti di età fra i 16 e 25 anni elevati a 29 se laureati e a 32 se disoccupati da almeno 12 mesi. Il limite di 32 anni è altresì valido ove le agevolazioni siano fruite nel rispetto della regola “de minimis” ovvero a seguito di trasformazione del CFL.**

#### Riduzione 50% dei contributi a carico del datore di lavoro:

- datori di lavoro non strutturati in forma di impresa operanti nel mezzogiorno
- enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese compresi quelli di imprese artigiane, associazioni professionali, socioculturali, sportive, fondazioni operanti nelle aree di cui al T.U. ex D.P.R. n. 218/1978;

**Per giovani assunti di età fra i 16 e 25 anni elevati a 29 se laureati e a 32 se disoccupati da almeno 12 mesi. Il limite di 32 anni è altresì valido ove le agevolazioni siano fruite nel rispetto della regola “de minimis” ovvero a seguito di trasformazione del CFL.**

#### Riduzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro (versamento quota pari a quella prevista per gli apprendisti):

- per le aziende artigiane ovunque ubicate
- imprese operanti nel mezzogiorno
- imprese operanti in circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, superiore alla media nazionale. I lavoratori assunti devono essere iscritti nelle liste di collocamento delle circoscrizioni ove devono operare le imprese che assumono.

**Per giovani assunti di età fra i 16 e 25 anni elevati a 29 se laureati e a 32 se disoccupati da almeno 12 mesi. Il limite di 32 anni è altresì valido ove le agevolazioni siano fruite nel rispetto della regola “de minimis” ovvero a seguito di trasformazione del CFL.**

#### CFL “pienamente agevolati” a seguito di trasformazione (assunzione di lavoratori privi dei requisiti stabiliti dalla Commissione dell’U.E.):

- imprese operanti nelle aree del T.U. ex D.P.R. n. 218/1978;
- imprese operanti in circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, superiore alla media nazionale;
- imprese artigiane ovunque operanti;
- datori di lavoro non strutturati in forma di impresa operanti nel mezzogiorno;
- imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti non operanti nei territori di cui al T.U. ex D.P.R. n. 218/1978.

La riduzione contributiva applicata durante il CFL è prevista nella misura generalizzata del 25%.

Avvenuta la trasformazione a tempo indeterminato, anche part-time, del contratto, se si è realizzato un incremento netto dell’occupazione, spettano le agevolazioni contributive nelle diverse misure previste dalla normativa nazionale vigente, modulate in funzione della natura del datore di lavoro e delle aree territoriali in cui lo stesso opera.

Le operazioni di conguaglio devono essere correlate alle retribuzioni corrisposte nel corso del periodo di CFL.

#### CFL trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle aree di cui all’obiettivo n. 1 del regolamento CEE.

I datori di lavoro operanti nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (obiettivo 1 regolamento CEE n.2081/1993) che trasformano allo scadere del 24° mese CFL di tipologia a) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono usufruire per ulteriori 12 mesi dei benefici contributivi (art. 16 L. 196/1997). Tale beneficio aggiuntivo trova applicazione a condizione che il datore di lavoro realizzi nuova occupazione indipendentemente dalla sussistenza delle condizioni soggettive o oggettive dei lavoratori in CFL. (Circolari INPS n. 174/1997, n. 85/2001 e n. 133/2001).

#### CFL DI TIPOLOGIA B

Per i contratti di tipo b) le agevolazioni contributive sono subordinate alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (L. 451/1994).

Durante lo svolgimento del contratto i datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi secondo le norme comuni applicando, ove spettanti, sgravi e/o ogni altro beneficio.

Dalla denuncia contributiva relativa al mese in cui è avvenuta la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, porteranno in detrazione dai contributi correnti l’importo della riduzione contributiva spettante, correlata alla retribuzione corrisposta nel corso del CFL e al netto di eventuali sgravi e/o riduzioni già operate (art.16 comma 2 lett. b e c.6 L. 451/1994 e art. 15 L. 196/1997 - circolari INPS n.41/1994 e n. 70/1995).

In merito alla legittimità delle riduzioni contributive superiori alla misura generalizzata del 25% valgono le medesime considerazioni svolte in precedenza.

Circolari INPS n. 25/1991, n. 41/1994, n. 70/1995, n. 88/1997, n. 174/1997, n. 85/2001 e n. 133/2001.

# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

- Presentazione alla Commissione Regionale Politiche del Lavoro-Regione Lombardia o alle Associazioni Sindacali Datoriali di riferimento (Unione del Commercio e del Turismo, Confederazione Nazionale Artigianato, Collegi/Ordini Professionali, ecc...) del Progetto di Formazione al fine di ottenere la relativa autorizzazione (da conservare agli atti dell'azienda);
- Invio del Modello di Assunzione Unificato, in triplice copia, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro).

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

### REGOLA "DE MINIMIS"

I datori di lavoro che assumono con CFL lavoratori privi dei requisiti stabiliti dalla Commissione dell'U.E. (età, titolo di studio o stato di disoccupazione), possono accedere alla riduzione contributiva spettante in misura superiore rispetto a quella generalizzata del 25% secondo la disciplina degli aiuti minori - "regola de minimis" - .

A tal fine provvederanno a:

- darne comunicazione alla competente Sede dell'Istituto;
- presentare, altresì, apposita autocertificazione, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 445/2000.

Tale dichiarazione dovrà attestare che nel triennio, computato dal primo aiuto "de minimis" nel quale si colloca il periodo cui si riferisce la richiesta di fruizione dell'agevolazione contributiva, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti la misura complessiva degli aiuti "de minimis", spettanti ai sensi della regola comunitaria.

Alla determinazione del limite dei 100 mila Euro nel triennio, concorrono **esclusivamente** le differenze tra le riduzioni contributive superiori al 25% e tale ultima misura generalizzata (circolare INPS n. 133/2001).

### CFL PIENAMENTE AGEVOLATI A SEGUITO DI TRASFORMAZIONE

Nelle ipotesi di trasformazione del CFL in contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale determinante per l'accesso a riduzioni contributive superiori alla misura generalizzata del 25%, i datori di lavoro interessati provvederanno a:

- trasmettere alla competente Sede dell'Istituto copia della comunicazione inviata al Centro per l'impiego comprovante l'avvenuta trasformazione del contratto di formazione, corredata da apposita autocertificazione, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n.445/2000, attestante la realizzazione, a seguito della trasformazione del CFL in contratto a tempo indeterminato, di un incremento netto di occupazione rispetto alla media

degli occupati nei sei mesi precedenti (circolare INPS n. 85/2001).

### BENEFICIO CONTRIBUTIVO EX ART. 15 DELLA L. 196/1997

Per usufruire dell'agevolazione i datori di lavoro produrranno alla competente Sede INPS:

- copia della comunicazione di trasformazione inoltrata al competente centro per l'impiego vistata per ricevuta da quest'ultimo.

In caso di invio a mezzo posta, potrà essere esibita copia fotostatica della predetta comunicazione e della ricevuta comprovante la consegna all'ufficio postale della relativa lettera raccomandata.

### CFL DI TIPOLOGIA B

Con riferimento ai contratti di tipologia b), ai fini dell'accesso ai benefici contributivi, le aziende sono tenute a:

- comunicare alla Sede dell'INPS territorialmente competente la trasformazione del CFL in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- allegare copia della documentazione a tal fine rilasciata dal competente Centro per l'impiego. (circolare INPS n. 41/1994).





# GIOVANI CON DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE

SCHEDA 3

Riferimento normativo  
Legge 28 febbraio 1987 n.56, art. 22

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Rapporti di lavoro instaurati con giovani di età compresa fra i 16 ed i 32 anni in possesso di diploma o qualifica professionale conseguiti ai sensi dell'art. 14 L. 845/1978.

Ai giovani assunti spettano le prestazioni di maternità, gli assegni familiari, i trattamenti di disoccupazione e cassa integrazione.

Il trattamento di malattia compete con riferimento alle categorie aventi diritto.

Circolari INPS n. 58/1987 - catalogata come n. 251 del 27.10.1987 sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), n. 274/1991, n. 193/1995.

## IMPRESE BENEFICIARIE

Possono beneficiare dell'agevolazione contributiva tutti i datori di lavoro.

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Ai datori di lavoro che assumono giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale oppure di attestato di qualifica acquisita a seguito di un corso di formazione professionale promosso dalla Regione è concesso, per un periodo pari a sei mesi dalla data di assunzione, di assolvere alla contribuzione a proprio carico nella misura prevista per gli apprendisti.

Il datore di lavoro non artigiano è tenuto a versare un contributo settimanale, comprendente IVS, Maternità, Cuaf, INAIL che, per l'anno 2002, è pari a:  
- Euro 2,75 soggetto INAIL  
- Euro 2,65 non soggetto INAIL

Per le aziende artigiane è dovuto un contributo a carico del datore di lavoro pari a Euro 0,02 settimanali a copertura degli oneri di Maternità. Anche il contributo a carico del dipendente è quello previsto per gli apprendisti (5,54% più l'aliquota dello 0,30% per CIGS ove dovuta per il settore di appartenenza aziendale).

Circolare INPS n. 843/1987 - catalogata come n. 188 del 10.07.1987 sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it)



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI GIOVANI CON DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

- Modello di Assunzione Unificato da presentare in triplice copia al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.
- Copia del diploma di qualifica conseguito presso un Istituto Professionale o copia dell'attestato di qualifica conseguito ai sensi L. 845/1978 art.14 (da conservare agli atti dell'azienda).

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Nessun particolare adempimento.



# LAVORATORI DISOCCUPATI E IN C.I.G.S. DA OLTRE 24 MESI

SCHEDA 4

Riferimento normativo

Legge 29 dicembre 1990 n.407,

art.8 comma 9

Circ. INPS n.25 del 31 gennaio 1991

n.125 del 16 maggio 1991

n.194 del 24 luglio 1991

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Assunzione a tempo indeterminato anche part-time di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto.

**Per godere del beneficio l'assunzione non deve essere effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti dalla stessa impresa e per qualsiasi causa licenziati o sospesi.**

Fra i lavoratori licenziati o sospesi non sono compresi i dimissionari e quelli a scadenza di contratto.

## IMPRESE BENEFICIARIE

Tutti i datori di lavoro ammessi alla stipula dei CFL.

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Ai datori di lavoro in genere spetta una riduzione contributiva del 50% dei contributi a loro carico per un periodo di 36 mesi mentre è dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore.

Alle imprese operanti nei territori del mezzogiorno di cui al T.U. ex D.P.R. n.218/1978 e alle imprese artigiane ovunque ubicate, si applica l'esenzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore.

**Non è possibile applicare le agevolazioni previste dall'art. 8 comma 9 L. 407/1990 ai rapporti di lavoro instaurati con contratto a termine e successivamente trasformati (messaggio INPS n. 19018 del 7 dicembre 1999).**

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità e servizio militare il datore di lavoro ha diritto ad usufruire del beneficio contributivo per l'intero periodo agevolato (36 mesi).

È possibile, pertanto, differire temporalmente il periodo di fruizione dei benefici, considerando neutri i periodi di sospensione per gli eventi sopra citati. In tali ipotesi, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali, il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione, senza possibilità di accedere all'agevolazione prevista per l'assunzione agevolata.

La proroga è esclusa nelle ipotesi di temporaneo abbandono volontario dell'attività lavorativa (aspettativa per motivi familiari).



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISOCCUPATI E IN CIGS DA OLTRE 24 MESI

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Documentazione da presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente:

- Modello di Assunzione Unificato in triplice copia entro 5 giorni dalla data di assunzione.
- Modello C/ASS/AG in triplice copia.

Per i lavoratori in CIGS da oltre 24 mesi:

- Dichiarazione di servizio dell'azienda cedente attestante:
  - il periodo lavorativo del dipendente (da conservare agli atti dell'azienda);
  - il periodo di godimento della CIGS da parte dello stesso.
- Copia (o in alternativa, numero e data di pubblicazione) del Decreto di approvazione della CIGS da parte del Ministero del Welfare (già Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Documentazione richiesta da trattenere agli atti dell'azienda:

Copia nulla-osta/comunicazione di assunzione delle ditte cedente, presentata agli uffici competenti, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Si specifica che l'assunzione deve avvenire per passaggio diretto.

Per i lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi:

- Modello C/1 in originale;
- Modello C/15 (certificato attestante l'anzianità di iscrizione del lavoratore, rilasciato dal Centro per l'impiego presso cui lo stesso è iscritto). In assenza di tale documento, sarà cura dell'Ufficio presso cui viene presentata la comunicazione di assunzione verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

I datori di lavoro che operano nella Provincia di Milano, si limitano a comunicare alla sede INPS competente, l'avvenuta assunzione del lavoratore indicando i dati anagrafici dello stesso e la tipologia di agevolazione richiesta.

Sarà cura delle Sedi INPS, in forza della convenzione sottoscritta in data 21 dicembre 2001 con la Provincia di Milano, acquisire, mediante procedura telematica, tutti gli elementi necessari alla gestione del beneficio richiesto.



## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Assunzione a tempo determinato (con contratto di durata non superiore ai 12 mesi) e/o a tempo indeterminato -anche part-time- di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità approvate dalla Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro (artt. 4, 5, 6, 24 L. 223/1991 e art. 4 comma 1 L. 236/1993 e successive modifiche ed integrazioni).

I datori di lavoro sono tenuti, quando occupino più di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni ad eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il 12% di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie previste dal comma 5 art. 25 L. 223/1991 tra cui anche i lavoratori iscritti nella lista di mobilità compilata dalla Regione Lombardia (art. 6 L. 223/1991). Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra si rinvia all'art. 25 L. 223/1991.

## IMPRESE BENEFICIARIE

tutte le aziende;

gli Enti pubblici economici definibili impresa ai sensi dell'art. 2082 del c.c..

Questi ultimi possono accedere al beneficio alle seguenti condizioni:

- adozione di procedure di assunzione privatistiche nell'ambito delle norme del collocamento ordinario con l'attivazione delle liste di mobilità;
- affluibilità all'AGO delle relative contribuzioni (circolare INPS n. 268/1998).

Sono esclusi dai benefici i lavoratori che siano stati collocati in mobilità nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (art. 8 comma 4 bis L. 223/1991 comma aggiunto dall'art. 2 L. 451/1994).

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

A) assunzione a tempo indeterminato full time o part time (art. 25 comma 9 L. 223/1991): il contributo a carico del datore di lavoro è pari alla quota prevista per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi.

Al datore di lavoro che, **senza esservi tenuto**, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, è concesso un ulteriore beneficio mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe corrisposta al lavoratore a condizione che questi ne abbia diritto, sia per anzianità aziendale che per settore economico di appartenenza dell'azienda che lo ha licenziato.

La durata massima di tale erogazione è pari a:

- 12 mesi per i lavoratori fino ai 50 anni;
- 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 36 mesi per le aziende che operano nelle aree di cui al T.U. ex D.P.R. n. 218/1978 ed in circoscrizioni territoriali con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale (art. 8 comma 4 L. 223/1991).

B) assunzione a tempo determinato non superiore a 12 mesi (art. 8 comma 2 L. 223/1991): il contributo a carico del datore di lavoro è pari alla quota prevista per gli apprendisti per il periodo di durata del contratto.

Se, nel corso del suo svolgimento, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, il beneficio spetta per ulteriori 12 mesi in aggiunta a quello previsto dall'art. 8 comma 4 L. 223/1991 (vedi punto a).

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità e servizio militare, il datore di lavoro ha diritto ad usufruire del beneficio contributivo per l'intero periodo agevolato.

È possibile, pertanto, differire temporalmente il periodo di fruizione del beneficio contributivo, considerando neutri i periodi di sospensione per gli eventi sopra citati.

In tali ipotesi, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali, il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'ordinaria contribuzione, senza possibilità di accedere all'agevolazione prevista per l'assunzione agevolata.

La proroga è esclusa nelle ipotesi di temporaneo abbandono volontario dell'attività lavorativa (aspettativa per motivi familiari).



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA'

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Documentazione da presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente:

- Modello di Assunzione Unificato in triplice copia entro 5 giorni dalla data di assunzione;
- Modello C/ASS/AG in triplice copia;
- Modello C/1;
- Dichiarazione di non sussistenza delle condizioni ostative previste dall'art. 2 commi 1 e 2 bis L. 451/1994 (da presentare solo nel caso in cui il lavoratore da assumere è iscritto nelle liste di mobilità da meno di 6 mesi);
- Certificato di iscrizione nelle liste di mobilità rilasciato dal Centro per l'Impiego di riferimento per il lavoratore. In assenza di tale documento, sarà cura dell'Ufficio presso cui viene presentata la comunicazione di assunzione verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

I datori di lavoro che operano nella Provincia di Milano, si limitano a comunicare alla sede INPS competente, l'avvenuta assunzione del lavoratore indicando i dati anagrafici dello stesso e la tipologia di agevolazione richiesta.

Sarà cura delle Sedi INPS, in forza della convenzione sottoscritta in data 21 dicembre 2001 con la Provincia di Milano, acquisire, mediante procedura telematica, tutti gli elementi necessari alla gestione del beneficio richiesto.

Per la concessione dell'ulteriore beneficio del 50% le aziende dovranno formalizzare la richiesta presentando il previsto modello "Contr.223/1" (circolare INPS n. 252/1992).



# SOGGETTI SVANTAGGIATI OCCUPATI IN COOPERATIVE SOCIALI

SCHEDA 6

Riferimento normativo  
Legge 8 novembre 1991, n.381  
Legge 22 giugno 2000, n.193  
Decreto Ministeriale 9 novembre 2001

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Attività prestata da persone svantaggiate in qualità di soci o dipendenti delle cooperative sociali.

## IMPRESE BENEFICIARIE

L'art.4, comma 1 L. 381/1991, come modificato dall'art.1 L. 193/2000, prevede specifiche agevolazioni contributive a favore delle Cooperative sociali che, per scopo statutario, perseguono l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Sono definite persone svantaggiate:

gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 L. 354/1971 e successive modificazioni.

**Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.**

Per il raggiungimento di tale soglia, va tenuto conto di tutti i lavoratori, soci o dipendenti, esclusi i soci volontari e le persone svantaggiate (circolare INPS n. 109/1993 e circolare Ministero del Lavoro n. 116/1992).

La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza (art.4 comma 2 L. 381/1991).

Le società cooperative devono essere iscritte nel registro prefettizio di cui all'art. 14 del regolamento approvato con Regio Decreto 12 febbraio 1911 n.278 (art. 13 del D.lgs capo provvisorio dello stato n. 1577 del 14 dicembre 1947, come modificato dall'art. 6 L. 127/1971).

Le cooperative sociali devono essere iscritte nel registro prefettizio, oltre che nella sezione cui afferisce l'attività, anche nella sezione cooperative sociali (art.6 comma 1 lettera c L. 381/1991).

**L'iscrizione è condizione necessaria per la concessione di ogni forma di agevolazione.**

Nelle more del rilascio del certificato d'iscrizione da parte della Prefettura, le cooperative sociali possono usufruire delle agevolazioni contributive presentando all'INPS copia della richiesta di iscrizione presentata alla prefettura stessa (circolare INPS n.90/1998).

Le cooperative sociali devono, inoltre, essere iscritte nell'apposito albo regionale, istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 L. 381/1991.

## AGEVOLAZIONI

1. Le aliquote complessive della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta dalle cooperative sociali (quota datore di lavoro e quota lavoratore), relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, ad eccezione dei soggetti indicati al successivo punto 2, sono ridotte a zero. (art.4 comma 3 L. 381/1991).
2. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 L. 354/1971 e successive modificazione, sono ridotte nella misura percentuale individuata, ogni due anni con Decreto Interministeriale. Per gli anni 2000, 2001 e 2002, lo sgravio è fissato nella misura dell'80% della contribuzione complessiva (quota a carico del datore di lavoro e quota lavoratore). Tale beneficio trova applicazione a prescindere del luogo (all'interno o all'esterno del carcere) nel quale le persone detenute o internate svolgono l'attività lavorativa. L'agevolazione si applica anche per un ulteriore periodo di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione. (art.4 comma 3 bis L. 381/1991 - art.1 Decreto Ministero della Giustizia 9 novembre 2001- art. 3 L. 193/2000).

Le agevolazioni contributive sono cumulabili con il credito d'imposta previsto dall'art. 3 L. 193/2000 (vedi scheda n. 11 - Lavoratori detenuti).



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DA PARTE DI COOPERATIVE SOCIALI DI SOGGETTI SVANTAGGIATI

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Invio del Modello di Assunzione Unificato in triplice copia, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

### a) Esenzione contributiva totale prevista dall'art. 4, comma 3 L. 381/1991.

Per poter accedere alle disposizioni agevolative previste dalla L. 381/1991, la cooperativa sociale, in aggiunta all'ordinaria documentazione di cui è già prevista la presentazione ai fini dell'iscrizione delle cooperative, deve presentare, alla competente Sede INPS:

- copia dello Statuto e atto costitutivo da cui risultino la denominazione di cooperativa sociale e l'oggetto dell'attività sociale che deve rendere identificabile l'appartenenza dell'organismo cooperativo alla categoria di cui alla lettera b) dell'art. 1 L. 381/1991;
- certificato di iscrizione all'albo regionale nella speciale sezione delle cooperative sociali;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa attestante la sussistenza, in via generale, delle condizioni per fruire dell'esonero contributivo per le persone svantaggiate socie e non socie della cooperativa ed in particolare:
  - 1) numero complessivo dei lavoratori della cooperativa, soci e dipendenti, esclusi i soci volontari;
  - 2) numero e nominativi dei soci da considerare persone svantaggiate;
  - 3) possesso da parte della cooperativa della documentazione proveniente dalla competente pubblica amministrazione comprovante la condizione di persone svantaggiate dei soci per i quali si intende applicare l'agevolazione contributiva e l'appartenenza di ciascuno di essi ad una delle categorie indicate nella legge;
  - 4) impegno della cooperativa a comunicare le variazioni e circostanze che possano incidere sulle condizioni che danno titolo all'esonero contributivo.

(circolare INPS n. 296/1992)

### b) Beneficio contributivo previsto dalla L. 193/2000.

Per l'accesso alla riduzione contributiva ex lege 193/2000, in aggiunta alla documentazione prevista al punto a), la cooperativa deve produrre alla competente sede INPS:

- Copia della convenzione stipulata con le Amministrazioni penitenziari, centrali e periferiche (circolare INPS n. 134/2002).



# LAVORATORI IN C.I.G.S. (CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA)

SCHEDA 7

Riferimento normativo  
Legge 19 luglio 1993, n.236,  
art. 4 comma 3

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato ovvero ammissione in qualità di socio di personale che:

- abbia fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche se non continuativi;
- sia dipendente da impresa beneficiaria di CIGS da almeno 6 mesi.

**È necessario che i lavoratori al momento dell'assunzione si trovino ancora in CIGS.**

(circolare INPS n. 172/1994)

## IMPRESE BENEFICIARIE

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che non hanno nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art.1 L. 223/1991, ovvero non hanno proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

Il datore di lavoro che assume non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti nè avere interconnessioni con il datore di lavoro che ha posto in CIGS i lavoratori nei sei mesi precedenti.

## AGEVOLAZIONI A FAVORE DEL DATORE DI LAVORO

Per un periodo di 12 mesi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti.

Al datore di lavoro è concesso inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che il lavoratore, ove licenziato alla fine del periodo di CIGS, avrebbe percepito se non fosse stato assunto.

Il beneficio viene corrisposto per la seguente durata:

- 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni
- 21 mesi per lavoratori con età superiore a 50 anni
- 33 mesi per le aziende che operano nelle aree di cui al T.U. ex D.P.R. n. 218/1978 nonchè nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale.

Trattandosi di un contributo commisurato al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, è essenziale che quest'ultimo ne abbia diritto, sia per anzianità aziendale che per settore economico di appartenenza dell'azienda che lo ha sospeso.

Il beneficio non può superare la durata dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore e, comunque, cessa alla data in cui quest'ultimo matura il diritto alla pensione di vecchiaia.

La misura e la durata dell'erogazione vengono autorizzate dall'INPS.

L'importo non può essere superiore alla retribuzione, comprese le competenze ultramensili, corrisposta al lavoratore nello stesso mese.

**Il contributo può essere corrisposto solamente per i periodi retribuiti.**



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Documentazione da presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente:

- Modello di Assunzione Unificato in triplice copia entro 5 giorni dalla data di assunzione.
- Modello C/ASS/AG in triplice copia.
- Copia (in alternativa numero e data di pubblicazione) del Decreto di approvazione della CIGS da parte del Ministero del Welfare (già Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).
- Dichiarazione secondo cui non ricorrono le condizioni ostative previste dall'art. 2 commi 1 e 2 bis L. 451/1994 (da presentare solo nel caso in cui il lavoratore è in C.I.G.S. da meno di 6 mesi).
- Dichiarazione di servizio dell'azienda cedente attestante:
  - il periodo lavorativo del dipendente;
  - il periodo di godimento della CIGS da parte dello stesso;
  - il periodo di godimento della CIGS da parte dell'impresa.

Documentazione richiesta da conservare agli atti dell'azienda:

- Copia nulla-osta/ comunicazione di assunzione presentata dall'azienda cedente agli uffici competenti al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Si specifica che l'assunzione deve avvenire per passaggio diretto.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

I datori di lavoro che operano nella Provincia di Milano, si limitano a comunicare alla sede INPS competente, l'avvenuta assunzione del lavoratore indicando i dati anagrafici dello stesso e la tipologia di agevolazione richiesta.

Sarà cura delle Sedi INPS, in forza della convenzione sottoscritta in data 21 dicembre 2001 con la Provincia di Milano, acquisire, mediante procedura telematica, tutti gli elementi necessari alla gestione del beneficio richiesto.

Per la concessione dell'ulteriore beneficio previsto dall'art. 4, comma 3 L. 236/1993 (50% della indennità di mobilità che il lavoratore, ove licenziato alla fine del periodo di CIGS, avrebbe percepito se non fosse stato assunto), le aziende dovranno formalizzare la richiesta presentando i previsti modelli "Contr.236/1" e "Contr.236/2" (Circolare INPS n. 172/1994).



Riferimento normativo  
Decreto Legislativo 1 dicembre 1997, n.468  
Decreto Legislativo 28 febbraio 2000, n.81

## DEFINIZIONE E ATTIVITÀ

Si definiscono lavori socialmente utili le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti" (art. 1 D.Lgs. 468/1997).

I settori interessati riguardano:

- la cura della persona;
- l'ambiente, il territorio e la natura;
- lo sviluppo rurale, montano e dell'acquacoltura;
- il recupero e la riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali (così come disciplinato dall'art. 2 comma 1, paragrafi a) b) c) d) e seguenti D.Lgs. 468/1997);
- i servizi tecnici integrati della pubblica amministrazione;
- i trasporti e la connessa logistica (art. 3 comma 1 D.Lgs. 81/2000).

Per lo svolgimento delle attività è previsto un impegno settimanale di 20 ore per non più di 8 ore giornaliere ed un importo mensile pari, per l'anno in corso, ad Euro 463,35 (art. 4 comma 1 D.Lgs. 81/2000).

**Il D.Lgs. 81/2000 prevede particolari incentivi per la stabilizzazione dei lavoratori ex LSU.**

## DESTINATARI INCENTIVI EX D.LGS. N. 81/2000

Soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili, approvati dalle CRI, che abbiano effettivamente maturato dodici mesi di permanenza in tali attività entro il 31/12/1997.

Soggetti, già effettivamente impegnati nei progetti alla data del 31/12/1997, che abbiano conseguito dodici mesi nel corso dell'anno 1998, mediante il completamento dei progetti medesimi.

Soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili che abbiano maturato dodici mesi di permanenza in tali attività nel periodo dal 1 gennaio 1998 al 31 dicembre 1999 (circolare INPS n. 188/2000).  
**Sono esclusi i soggetti ex art. 2 comma 2 D.Lgs. 81/2000.**

## IMPRESSE BENEFICIARIE

- datori di lavoro privati
  - cooperative e loro consorzi
  - enti pubblici economici
- D.Lgs. 81/2000.

- enti locali
- art.78 comma 6 L. 388/2000, art.2 bis L. 172/2002.

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, comprese le cooperative e loro consorzi, che assumono a tempo pieno ed indeterminato i soggetti indicati sopra è riconosciuto un incentivo nella misura di Euro 9.296,22, per ciascun soggetto assunto.

L'incentivo - erogato in tre rate annuali di cui la prima all'atto dell'assunzione - compete anche per

le stabilizzazioni con l'associazione nella forma di socio lavoratore da parte delle cooperative e/o dai loro consorzi.

Per i rapporti di lavoro instaurati a tempo parziale indeterminato inferiore a 30 ore settimanali medie calcolate su base annuale, l'incentivo è corrisposto in misura proporzionalmente ridotta al numero delle ore costituenti l'orario a tempo pieno: se l'orario è pari o superiore alle 30 ore settimanali, l'incentivo viene concesso in misura intera (assimilazione ai contratti a tempo pieno).

Nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 8, comma 2 L. 223/1991 (contribuzione previdenziale pari a quella degli apprendisti per un periodo massimo di 12 mesi).

In caso di trasformazione del contratto in tempo indeterminato pieno, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 12 mesi ed è possibile fruire dell'incentivo di Euro 9.296,22 a partire dalla data di assunzione a tempo determinato.

## CREDITO FORMATIVO

Il D.Lgs. 81/2000 ha previsto la possibilità di realizzare un programma di riqualificazione professionale per i soggetti LSU destinatari della disciplina. Il programma consente ai soggetti beneficiari di parteciparvi, per un periodo massimo di 6 mesi, con contemporanea erogazione dell'assegno (Euro 463,35).

Le modalità praticabili prevedono le seguenti opzioni:

**Assunzione a tempo indeterminato differita alla scadenza del periodo di formazione:** durante il periodo di formazione (20 ore settimanali e non più di 8 ore giornaliere) al lavoratore viene corrisposto l'assegno direttamente dall'INPS, mentre il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare solo i premi assicurativi INAIL e responsabilità civili verso terzi.

**Assunzione immediata a tempo pieno e indeterminato:** la formazione è a carico del datore di lavoro e deve essere svolta all'interno dell'orario contrattuale nei limiti di 20 ore settimanali e non più di 8 giornaliere. L'assegno viene corrisposto al datore di lavoro.

**Assunzione immediata a tempo indeterminato part-time:** la fruizione dell'assegno è collegata all'instaurazione immediata di un rapporto di lavoro subordinato che prevede:

- lo svolgimento di attività formativa di 20 ore settimanali, per non più di 8 ore giornaliere;
- una prestazione lavorativa, per il tempo restante, sino a saturazione dell'orario pieno di lavoro come fissato dalla legge o dai contratti collettivi applicati.

Al lavoratore spetta l'assegno per l'attività formativa (20 ore settimanali e non più di 8 ore giornaliere) che viene anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS (circolare INPS n. 188/2000).



#### CONDIZIONI PER L'AMMISSIBILITÀ AL BENEFICIO.

Condizioni imprescindibili per l'erogazione dell'incentivo economico di Euro 9.296,22 sono:

- la cancellazione dei soggetti interessati dagli elenchi delle attività socialmente utili;
- la regolarità dei datori di lavoro nei confronti degli oneri contributivi;
- la permanenza delle condizioni che hanno dato il diritto al beneficio.

Il contributo viene erogato dall'INPS ai datori di lavoro in sede di conguaglio dei contributi dovuti per i propri dipendenti e previa verifica delle predette condizioni.

#### CUMULABILITÀ

L'incentivo ex art. 7 del D.Lgs. 81/2000 (Euro 9.296,22) è cumulabile con altri incentivi all'assunzione nei limiti della normativa comunitaria (benefici ex lege n. 223/1991 e/o ex lege n. 407/1990).

#### INCENTIVO AGLI ENTI LOCALI

L'art. 78 comma 6 L. 388/2000, come modificato dall'art. 2 bis L. 172/2002 prevede che fino al 31 dicembre 2002 gli Enti locali che abbiano vuoti in organico e che siano dotati di autonomia finanziaria possono effettuare l'assunzione di soggetti collocati in attività socialmente utili, con conseguente accesso all'incentivo previsto dall'art. 7 D.Lgs. 81/2000.

**L'erogazione dell'incentivo è curata dall'INPDAP.**



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI L.S.U.

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Documentazione da presentare al Centro per l'Impiego territorialmente competente:

- Modello di Assunzione Unificato in triplice copia entro 5 giorni dalla data di assunzione.
- Modello C/ASS/AG in triplice copia (solo nel caso in cui siano iscritti da più di 24 mesi).
- Modello C/1.
- Dichiarazione, rilasciata dal Centro per l'Impiego in cui il lavoratore risulta iscritto attestante l'assegnazione a progetti di lavori socialmente utili, con l'indicazione del periodo e della destinazione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Benefici ex art. 7 comma 1 D.Lgs. 81/2000 (Euro 9.296,22).

Per l'accesso agli incentivi (economici e contributivi) di cui al D.Lgs. 81/2000, i datori di lavoro presenteranno domanda alla Sede dell'INPS territorialmente competente allegando:

- copia del contratto individuale di lavoro;

documentazione attestante

- l'iscrizione come LSU;
- l'indicazione dell'agevolazione contributiva spettante (L.407/1990 o L.223/1991) (circolare INPS n. 188/2000).

## INCENTIVO PER L'INSERIMENTO DEGLI LSU E ATTIVITÀ FORMATIVE

Per l'accesso al beneficio di cui all'art.7 comma 12 del D.Lgs. 81/2000 le aziende interessate provvederanno a presentare apposita domanda alla Sede dell'INPS territorialmente competente allegandovi la seguente documentazione:

- copia della convenzione stipulata con l'ente utilizzatore contenente l'opzione prescelta tra quelle illustrate nella scheda n.8;
- l'iscrizione come LSU del lavoratore;
- dichiarazione contenente la durata del periodo di formazione ed il relativo impegno settimanale del soggetto beneficiario della disciplina (circolare INPS n. 188/2000).





# DIRIGENTI PRIVI DI OCCUPAZIONE

SCHEDA 9

Riferimento normativo  
Legge 7 agosto 1997, n.266, art.20

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Assunzione a tempo determinato o indeterminato di personale con qualifica dirigenziale privo di occupazione presente nella banca dati costituita presso l'Agenzia Regionale per il Lavoro della Lombardia a seguito di convenzioni stipulate tra l'Agenzia stessa, le confederazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative e le associazioni datoriali maggiormente rappresentative.

L'azienda deve inoltrare richiesta nominativa all'Agenzia che la sottoporrà all'esame dell'apposito comitato consultivo previsto dalla convenzione del 10 giugno 1998: se la domanda viene accolta verrà emanato dal Direttore dell'Agenzia il decreto di autorizzazione al beneficio.

Ricevuto il decreto l'azienda deve perfezionare la pratica di assunzione nei confronti del dirigente e degli istituti previdenziali.

L'iscrizione del dirigente nella banca dati è condizione essenziale per ottenere i benefici previsti.

Il dirigente non deve aver avuto rapporti di lavoro subordinato negli ultimi sei mesi con l'azienda che lo assume.

## IMPRESE BENEFICIARIE

Imprese e loro consorzi di qualsiasi settore che occupano meno di 250 dipendenti.

## AGEVOLAZIONI

Riduzione contributiva pari al 50% della contribuzione complessiva, con riferimento sia alla quota dovuta dal datore di lavoro che a quella del lavoratore, per una durata non superiore ai 12 mesi. (circolare INPS n. 218/1997 e nota INPDAL del 18 novembre 1997).

La misura agevolativa è alternativa ad ogni altra forma di riduzione a titolo di fiscalizzazione, sgravi o comunque denominata prevista dalla normativa vigente.

La riduzione della contribuzione è limitata a quella dovuta alle gestioni previdenziali ed assistenziali e, pertanto, non si estende a tutte quelle aliquote riscosse dagli enti previdenziali in qualità di soggetti esattori, ma il cui gettito è destinato ad altri soggetti pubblici quali lo Stato, le Regioni, ecc.

**Stante la graduale soppressione di alcune forme contributive (asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli, tbc, gescal e ssn) rimane escluso dal coacervo delle contribuzioni interessate dallo sgravio, il solo contributo dovuto al fondo di rotazione previsto dall'art.25 L. 845/1978 (0,30%).**

(circolari INPS n. 2/1997, n. 159/1997, n. 218/1997 e circolare Ministero del lavoro n.51/1996)



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI DIRIGENTI PRIVI DI OCCUPAZIONE

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Prima della comunicazione di assunzione l'azienda deve presentare richiesta nominativa, tramite apposito modulo, alla Agenzia Regionale per il Lavoro che, dopo aver istruito la pratica sottopone la stessa all'esame del Comitato Consultivo. In caso di parere favorevole, il direttore dell'Agenzia emana il decreto di autorizzazione al beneficio che dovrà essere presentato all'ente previdenziale.

La modulistica può essere scaricata dal sito internet [www.agenzialavorolombardia.it/lavoro](http://www.agenzialavorolombardia.it/lavoro)

Invio del Modello di Assunzione Unificato, in triplice copia, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Nessun particolare adempimento da parte dei datori di lavoro se non la comunicazione dell'avvenuta assunzione.



# SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA' E PARENTALE

SCHEDA 10

Riferimento normativo  
Decreto Legislativo 26 marzo 2001,  
n.151, art.4

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Assunzione a tempo determinato o con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, in sostituzione di lavoratori in astensione (art. 4 D.Lgs. 151/2001).

Salva diversa previsione contrattuale, l'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo.

La fattispecie rientra in generale tra le ipotesi di costituzione di rapporti a tempo determinato, recentemente rivisitate alla luce delle disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/2001.

L'assunzione in sostituzione implica l'equivalenza della prestazione lavorativa, a prescindere dal numero dei soggetti utilizzati.

(messaggio INPS n. 28 del 14 febbraio 2001)

## IMPRESSE BENEFICIARIE

- aziende con meno di venti dipendenti aventi o meno la qualifica di impresa;
- aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al capo XI del D.Lgs. 151/2001.

## NOTE:

Nella determinazione del numero dei dipendenti sono inclusi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, ecc); il lavoratore assente ancorchè non retribuito (es. servizio di leva, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; in tal caso sarà computato il sostituto (circolare INPS n. 117/2000).

Sono esclusi dal computo:

- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;
- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento;
- i prestatori di lavoro temporaneo, con riguardo all'organico dell'impresa utilizzatrice.

I lavoratori part time si computano sempre in proporzione all'orario svolto (art.6 D.Lgs 61/2000).

Il requisito occupazionale deve essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione.

Nelle ipotesi di ricorso a prestatori di lavoro temporaneo, ai fini della determinazione del requisito occupazionale occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "fornitrice".

(circolare INPS n.136/2001)

## AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il beneficio è costituito da uno sgravio, nella misura del 50% della contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro.

L'agevolazione trova applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione o per un anno, dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuta (art.4 comma 3 D.Lgs. 151/2001).

## PRECISAZIONI

**Sostituzione di lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale:** lo sgravio compete nei casi in cui la somma dell'orario di lavoro dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o non superiore a quello del lavoratore sostituito.

Nel caso di superamento dell'orario il beneficio non può essere riconosciuto, neanche in misura parziale.

**Sostituzione di lavoratore a tempo parziale con lavoratore a tempo pieno:** non sussiste il diritto allo sgravio.

(messaggio INPS n. 28 del 14 febbraio 2001)



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITA' E PARENTALE

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Invio del Modello di Assunzione Unificato da presentare in triplice copia al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Ai fini dell'accesso alla riduzione contributiva, l'azienda deve presentare alla competente Sede INPS, un'autocertificazione, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n.445/2000, attestante che:

- l'assunzione è avvenuta in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 151/2001;
- la forza occupazionale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore alle 20 unità.

(circolare INPS n. 117/2000)



Riferimento normativo  
Legge 22 giugno 2000, n.193  
Decreto Ministeriale 9 novembre 2001  
Decreto Ministeriale 25 febbraio 2002, n.87

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Impiego di persone detenute o internate in attività di servizio o di produzione all'interno degli istituti penitenziari.

## IMPRESE BENEFICIARIE

### E CONDIZIONI DI ACCESSO

Cooperative sociali ed aziende pubbliche e private che, organizzando attività intramurarie di servizio o di produzione, affidano a detenuti prestazioni lavorative.

A tal fine le Amministrazioni penitenziarie, centrali e periferiche devono stipulare apposite convenzioni con le cooperative o i soggetti pubblici e privati.

Nelle convenzioni devono essere disciplinati: l'oggetto, la condizione di svolgimento dell'attività lavorativa, la formazione e il trattamento retributivo.

## AGEVOLAZIONI

La L. 193/2000 prevede la concessione di sgravi contributivi e fiscali nelle misure stabilite da appositi Decreti Ministeriali.

Per gli anni 2000, 2001 e 2002, i benefici sono così determinati:

### Sgravio previdenziale

- riduzione nella misura dell'80% della contribuzione complessivamente dovuta (quota a carico del datore di lavoro e quota lavoratore) relativamente alle retribuzioni corrisposte alle persone detenute o internate (art.1 D.M. 9 novembre 2001).

### Sgravio fiscale

- credito mensile d'imposta pari a Euro 516,46 per ogni lavoratore assunto, in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate (art.1 comma 1 D.M. 87/2002).

## CONDIZIONI DI ACCESSO AL CREDITO DI IMPOSTA

- l'assunzione non può essere inferiore a 30 giorni (art. 3 comma 1 L. 193/2000);
- deve essere rivolta a persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 L. 354/1975 e successive modificazioni;
- prevede la corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro (art.3 D.M. 87/2002).

Il credito d'imposta non si applica alle imprese che hanno stipulato convenzioni con Enti locali aventi per oggetto attività formativa (art.2 comma 2 D.M. 87/2002).

Oltre che nelle ipotesi di impiego, il credito d'imposta è concesso per:

- lo svolgimento di attività di formazione nei confronti di detenuti o internati negli istituti penitenziari o ammessi al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 L. 354/1975 a condizione che detta attività comporti, al termine del periodo di forma-

zione, l'assunzione dei detenuti o internati formati;

- lo svolgimento di attività di formazione mirata a fornire professionalità ai detenuti o internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'amministrazione penitenziaria (art.2 comma 1 D.M.87/2002).

## CARATTERISTICHE DEL CREDITO DI IMPOSTA

Il credito mensile d'imposta pari a Euro 516,46 per ogni lavoratore assunto, è corrisposto in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate (art.1 comma 1 D.M. 87/2002) e, relativamente ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alle ore prestate (art.1 comma 2 D.M. 87/2000).

Non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive e non assume rilievo ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali ai sensi degli artt.63 e 75 del T.U. delle imposte sui redditi - DPR n. 917/1986.

È utilizzabile in compensazione, non è rimborsabile, ed è cumulabile con altri benefici ed in particolare con l'incentivo di cui all'art.8 L. 388/2000 (art.5 D.M.87/2002).

Spetta anche nei sei mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione (art.4 comma 1 D.M. 87/2002).

## AGEVOLAZIONE SUI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

L'art. 1 del decreto 9 novembre 2001, attuativo delle disposizioni di cui alla L. 193/2000, ha fissato per gli anni 2000, 2001 e 2002 nell'80% la misura dello sgravio contributivo complessivo (quota carico del datore di lavoro e quota lavoratore) previsto dall'art. 1 L. 193/2000 a favore delle cooperative sociali e delle aziende, pubbliche e private, che, organizzando attività di servizio o produttive all'interno degli istituti penitenziari, impiegano persone detenute o internate.

**Le Cooperative sociali accedono al beneficio contributivo a prescindere dal luogo nel quale le persone detenute o internate svolgono l'attività lavorativa, mentre le aziende pubbliche e private che organizzano attività di servizio o produttive intra moenia, sono ammesse alle agevolazioni limitatamente alle persone impegnate nelle attività che si svolgono all'interno degli istituti penitenziari.**

Le agevolazioni contributive, come il credito d'imposta, si applicano anche nei sei mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione (art. 3 comma 1, L. 193/2000 e art. 4 comma 1 D.M. 87/2002).

Gli sgravi previdenziali e fiscali sono cumulabili.

**Risoluzione del Ministero delle finanze - Agenzia delle Entrate 11 giugno 2002, n. 182/E - circolare INPS n. 134/2002.**



# ITER PROCEDURALE PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI DETENUTI

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO

Invio del Modello di Assunzione Unificato in triplice copia, al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Il Modello di Assunzione Unificato può essere ritirato presso qualsiasi Centro per l'Impiego della Provincia di Milano o scaricato dal sito internet [www.provincia.milano.it/lavoro](http://www.provincia.milano.it/lavoro)

## ADEMPIMENTI NEI CONFRONTI DELL'INPS

Le cooperative e/o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni provvederanno a presentare alla competente Sede dell'INPS copia della convenzione stipulata ai sensi dell'articolo 20 della L.354/1975, come modificato dall'articolo 5 della L.193/2000.

Le Cooperative sociali devono produrre la citata convenzione unitamente alla seguente documentazione:

- copia dello Statuto e atto costitutivo da cui risultino la denominazione di cooperativa sociale e l'oggetto dell'attività sociale che deve rendere identificabile l'appartenenza dell'organismo cooperativo alla categoria di cui alla lettera b) dell'art. 1 dalla L.381/1991;
- certificato di iscrizione all'albo regionale nella speciale sezione delle cooperative sociali;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa attestante la sussistenza, in via generale, delle condizioni per fruire dell'esonero contributivo per le persone svantaggiate socie e non socie della cooperativa ed in particolare:
  - 1) numero complessivo dei lavoratori della cooperativa, soci e dipendenti, esclusi i soci volontari;
  - 2) numero e nominativi dei soci da considerare persone svantaggiate;
  - 3) possesso da parte della cooperativa della documentazione proveniente dalla competente pubblica amministrazione comprovante la condizione di persone svantaggiate dei soci per i quali si intende applicare l'agevolazione contributiva e l'appartenenza di ciascuno di essi ad una delle categorie indicate nella legge;
  - 4) impegno della cooperativa a comunicare variazioni e circostanze che possano incidere sulle condizioni che danno titolo all'esonero contributivo.(circolare INPS n. 296/1992).

Le aziende pubbliche e private che, per l'esercizio di attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegano personale detenuto o internato devono produrre copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria (circolare INPS n. 134/2002).



# INDICE CRONOLOGICO DELLA NORMATIVA

LA SEGUENTE NORMATIVA È CONTENUTA NEL CD-ROM ALLEGATO

REGIO DECRETO	12 FEBBRAIO 1911	N.278, ARTT.14-24
DECRETO LEG. DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO	14 DICEMBRE 1947	N.1577 ARTT. 13-16
LEGGE	19 GENNAIO 1955	N.25
LEGGE	16 NOVEMBRE 1962	N.1618
LEGGE	17 FEBBRAIO 1971	N.127, ART. 6
LEGGE	26 LUGLIO 1975	N.354, ART. 21
LEGGE	21 DICEMBRE 1978	N.845, ART. 14
LEGGE	19 DICEMBRE 1984	N.863, ART.3
LEGGE	28 FEBBRAIO 1987	N.56, ARTT. 21, 22
LEGGE	29 DICEMBRE 1990	N.407, ART. 8
LEGGE	23 LUGLIO 1991	N.223
LEGGE	8 NOVEMBRE 1991	N.381
LEGGE	19 LUGLIO 1993	N.236, ART. 4
LEGGE	19 LUGLIO 1994	N.451
LEGGE	7 AGOSTO 1997	N.266, ART.20
LEGGE	24 GIUGNO 1997	N. 196
DECRETO LEGISLATIVO	1 DICEMBRE 1997	N.468
LEGGE	23 DICEMBRE 1998	N.448, ART. 81
LEGGE	17 MAGGIO 1999	N.144, ART.45 CO.6
DECRETO LEGISLATIVO	25 FEBBRAIO 2000	N.61
DECRETO LEGISLATIVO	28 FEBBRAIO 2000	N.81
DECRETO MINISTERIALE	20 APRILE 2001	N.65
DECRETO MINISTERIALE	9 NOVEMBRE 2001	
LEGGE	22 GIUGNO 2000	N.193
LEGGE	23 DICEMBRE 2000	N.388, ART.78 CO. 6
DECRETO LEGISLATIVO	26 MARZO 2001	N.151
DECRETO INTERMINISTERIALE	25 FEBBRAIO 2002	N.87
LEGGE	31 LUGLIO 2002	N.172

## CIRCOLARI INPS

	27 OTTOBRE 1987	N.58 per la consultazione sul sito INPS occorre effettuare la ricerca con il numero n.251 del 27 ottobre 1987
	10 LUGLIO 1991	N.843 per la consultazione sul sito INPS occorre effettuare la ricerca con il numero n.188 del 10 luglio 1981)
	31 GENNAIO 1991	N.25
	16 MAGGIO 1991	N.125
	24 LUGLIO 1991	N.194
	3 DICEMBRE 1991	N.274
	30 OTTOBRE 1992	N.252
	29 DICEMBRE 1992	N.296
	11 MAGGIO 1993	N. 109
	9 FEBBRAIO 1994	N.41
	2 GIUGNO 1994	N.172
	8 MARZO 1995	N.70
	16 MAGGIO 1995	N.138
	7 LUGLIO 1995	N.193



	8 GENNAIO 1997	N.2
	7 APRILE 1997	N.88
	7 LUGLIO 1997	N.159
	31 LUGLIO 1997	N.174
	6 NOVEMBRE 1997	N.218
	28 APRILE 1998	N.90
	30 DICEMBRE 1998	N.268
	12 APRILE 1999	N. 84
	1 GIUGNO 1999	N.122
	20 GIUGNO 2000	N.117
	15 NOVEMBRE 2000	N.188
	14 MARZO 2001	N.62
	9 APRILE 2001	N.85
	3 LUGLIO 2001	N.133
	10 LUGLIO 2001	N.136
	18 SETTEMBRE 2001	N.173
	30 APRILE 2002	N.69
	25 LUGLIO 2002	N.134

## MESSAGGI INPS

MESSAGGIO	7 DICEMBRE 1999	N.19018
MESSAGGIO	14 FEBBRAIO 2001	N.28
MESSAGGIO	29 MAGGIO 2000	N.110

## CIRCOLARI MINISTERO DEL WELFARE

Già Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

CIRCOLARE	10 APRILE 1996	N.51
	allegata alla circolare INPS n.2 - 8 gennaio 1997	

## NOTE MINISTERO DEL WELFARE

Già Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

NOTA	22 GIUGNO 2000	N.5/26969/70
	allegata alla circolare INPS n. 85 - 9 aprile 2001	
NOTA	15 FEBBRAIO 2000	N.5/25389/70
	allegata alla circolare INPS n. 85 - 9 aprile 2001	

## RISOLUZIONI MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

RISOLUZIONE	11 GIUGNO 2002	N 182/ E
	AGENZIA DELLE ENTRATE - DIREZIONE CENTRALE GESTIONE TRIBUTI	

## DECISIONE U.E

	11 MAGGIO 1999	pubblicata G.U. Comunità Europea 15 febbraio 2000
--	----------------	---



# NOTE



# NOTE





## Provincia di Milano

Direzione Centrale  
Sviluppo Economico e Sociale

Settore Politiche del Lavoro

Servizio Coordinamento  
Centri per l'Impiego e Qualità dei Servizi

viale Jenner, 24/A  
20159 Milano  
[www.provincia.milano.it](http://www.provincia.milano.it)



## Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Regionale Lombardia

via Gonzaga, 6  
20123 Milano  
[www.inps.it](http://www.inps.it)