

Direzione centrale Entrate FAQ incentivi all'assunzione

Legenda:

- Incentivi in genere: faq valide per lo più per ogni incentivo
- Incentivo **di 76-2013**: incentivo per under 30 (decreto legge 76/2013, art. 1).
- incentivo **92-2012**: incentivo per uomini over50 e donne prive di impiego regolarmente retribuito (legge 92/2012, art. 4, co 8-11)
- **sgravi edilizia**, d.l. 244/1995.
- incentivo **DON-GIOV**: incentivo per uomini under30 e donne (DM 05.10.2012 – circ. 122/2012).
- incentivo **223/1991**: incentivo per lavoratori in mobilità (legge 23.07.1991 n.223).
- incentivo **407/1990**: incentivo per lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi (legge 31.12.1990 n. 407).
- incentivo **GIOV-GE**: incentivo per giovani genitori (DM 19.11.2010 - circ. 115/2011).

A decorrere dal 28/05/2013 questo elenco riproduce periodicamente le FAQ presenti sul sito intranet nazionale dell'Istituto, accessibile al percorso *Direzione generale > direzioni centrali: entrate > aree dirigenziali: area normativa e contenzioso amministrativo aziende con dipendenti, "FAQ Incentivi all'assunzione – aggiornamento continuo"*; la numerazione riproduce il numero assegnato alla singola FAQ dalla procedura intranet di cui al messaggio Hermes [9025 del 04.06.2013](#); in questo elenco le FAQ – pur mantenendo il numero originariamente assegnato – sono riordinate per tipologia di incentivo. (Elenco aggiornato al 15.11.2013).

Incentivi in genere	
<p>D. I lavoratori intermittenti incidono sul calcolo della forza media ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale? In che modo?</p>	23
<p>R. Sì: i lavoratori intermittenti incidono sul calcolo della forza media ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale. Per la forza media dell'anno precedente l'assunzione è corretto conteggiare i lavoratori intermittenti per i giorni di effettivo servizio prestato; per la forza media stimata per l'anno successivo l'assunzione i lavoratori intermittenti devono essere conteggiati solo per il periodo della chiamata eventualmente in corso il giorno dell'assunzione agevolata.</p> <p>Esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assunzione per cui si chiede se possono spettare le agevolazioni effettuata il 01.10.2013; • nell'anno precedente l'assunzione, Tizio ha lavorato a seguito di più chiamate per 2 mesi complessivi: Tizio vale 2/12 di ULA in fmap; • in data 01.10.2013 Tizio non sta svolgendo alcun lavoro: Tizio vale zero; se sta svolgendo una chiamata che scade il 15 ottobre 2013, Tizio vale 0,5/12 di ULA in fm1as (15.11.2013). 	

<p>D. Un lavoratore viene assunto da un'azienda per sostituzione di una lavoratrice in maternità con contratto a tempo determinato di durata pari a 8 mesi.</p> <p>Nell'arco dei dodici mesi successivi il lavoratore viene riassunto dalla stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato con richiesta del riconoscimento di incentivi all'assunzione.</p> <p>Nel valutare il diritto dell'azienda alle agevolazioni, si può considerare il lavoratore titolare di un diritto di precedenza, in quanto il precedente rapporto a termine ha avuto una durata superiore a sei mesi?</p>	<p style="text-align: center; color: red;">18</p>
<p>R. Anche nel caso di assunzioni per sostituzione, se il rapporto di lavoro supera i sei mesi, si seguono le normali regole sul diritto di precedenza: per una assunzione a tempo indeterminato, che avvenga nei dodici mesi successivi, non si potrà quindi godere dei benefici contributivi (01.08.2013).</p>	
<p>D. Un lavoratore viene assunto da un'azienda con contratto a tempo determinato di durata pari a 8 mesi; il rapporto però cessa qualche giorno prima della scadenza prevista, per dimissioni del lavoratore.</p> <p>Nell'arco dei dodici mesi successivi il lavoratore viene riassunto dalla stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato con richiesta del riconoscimento di incentivi all'assunzione.</p> <p>Nel valutare il diritto dell'azienda alle agevolazioni, si può considerare il lavoratore ancora titolare di un diritto di precedenza in quanto ha lavorato per un totale di mesi superiori a 6 o si deve ritenere che ha perso tale diritto nel momento in cui si è dimesso?</p>	<p style="text-align: center; color: red;">17</p>
<p>R. L'articolo 5 del d.lgs. n. 368 del 2001 stabilisce che spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi senza specificare la causa della cessazione: dal disposto della norma si può concludere che anche le dimissioni generano un diritto di precedenza (01.08.2013).</p>	
<p>D. Lo svolgimento di un lavoro mediante un contratto intermittente dà luogo a diritto di precedenza alla riassunzione?</p>	<p style="text-align: center; color: red;">15</p>
<p>R. Rispetto ai contratti di lavoro intermittenti a tempo indeterminato il lavoratore licenziato matura un diritto di precedenza, se si è avuto anche solo un giorno di effettivo lavoro nell'ambito di un rapporto anche ad orario ridotto.</p> <p>Per i contratti intermittenti a tempo determinato si matura un diritto di precedenza, ai sensi dell'articolo 5, comma 4-quater, del d.l.vo 368/2001, se si è effettivamente lavorato per più di sei mesi anche in modo non continuativo (02.08.2013).</p>	

incentivo di 76-2013		
D. A pagina 54 dell'allegato 5 della circolare 131/2013 si formula un esempio (num. 10) in cui si evidenzia che il mancato mantenimento dell'incremento per il primo mese di vigenza del rapporto agevolato esclude il beneficio senza che vi sia possibilità di effettuare un ripristino dell'incremento occupazionale nei mesi successivi. Nello schema relativo allo stesso esempio num. 10, a pagina 56, si sostiene, invece, che è possibile il ripristino. Come si spiega questa contraddizione?	incentivo di 76-2013	24
R. Lo schema contiene un errore: è corretto quanto affermato a pagina 54; infatti, non vale richiamare la regola del possibile ripristino dell'incremento perché in questo caso manca un beneficio da ripristinare (non è stato ancora acquisito il relativo diritto) (15.11.2013).		
incentivo 92-2012		
D. Nella circolare n.111/2013, al paragrafo 3.3.1, si sostiene che la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio, ma nello schema a) dell'allegato 3, a pag. 2, viene affermato che anche i lavoratori intermittenti e i ripartiti non vanno considerati. Come devo interpretare questa contraddizione?	incentivo 92-2012	22
R. La pagina 2 dell'allegato 3 contiene un errore: prevale quanto detto nel testo della circolare. E', pertanto, escluso dalla base di computo solo il lavoro accessorio: i lavoratori intermittenti e ripartiti, invece, devono essere considerati nella base di computo (15.11.2013).		
D. E' cumulabile il regime contributivo agevolato previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, legge 92/2012 (circolare 111/2013) con la contribuzione agevolata prevista per l'apprendistato?	incentivo 92-2012	21
R. NO; si applica solo la contribuzione agevolata prevista per l'apprendistato (15.11.2013).		
D. Con riferimento all'incentivo previsto dalla circolare 111/2013 per l'assunzione delle donne "prive di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi, vorrei sapere: spetta l'incentivo per un'assunzione che avviene il 1° settembre 2013 per una lavoratrice che ha avuto un rapporto di lavoro subordinato da settembre 2012 ad aprile 2013 (per complessivi 8 mesi)?	incentivo 92-2012	19
R. In questo caso l'incentivo NON spetta, perché nel semestre di osservazione (01.03.2013 – 31.08.2013) cessa un rapporto di durata superiore a sei mesi (01.08.2013).		
D. Se il lavoratore over 50 assunto a tempo indeterminato (18 mesi di agevolazione) viene licenziato, anche per il mese di fine rapporto occorre versare il 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro ? La riduzione del 50% opera anche sul contributo ASpl per la fine del rapporto?	incentivo 92-2012	16

<p>R. Se il lavoratore over 50 assunto a tempo indeterminato viene licenziato, anche per il mese di fine rapporto occorre versare il 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro. Ad esempio, se il lavoratore viene licenziato il 20 aprile 2014, la contribuzione dovuta per aprile è al 50%. Il contributo per fine rapporto di cui all'art. 2, co. 31, l. 92/2012, è invece dovuto per intero (01.08.2013).</p>		
sgravi edilizia, d.l. 244/1995		
<p>D. La riduzione contributiva in favore delle aziende edili – prevista dall' articolo 29 del decreto legge 23 giugno 1995, n. 244 - si applica anche al contributo addizionale ASpl dell'1,40%, dovuta per i rapporti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 2, co. 28, l. 92/2012?</p>	<p>sgravi edilizi a d.l. 244/1 995</p>	<p>20</p>
<p>R. Sì (02/08/2013).</p>		
incentivo 223/1991		
<p>D. Nel caso di trasformazione dei rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuata a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del contratto stesso - dopo l'entrata in vigore della l. 92/2012 - devono essere riconosciuti i benefici di cui alla legge 223/1991 o deve invece ritenersi che la trasformazione sia stata effettuata a tutti gli effetti fuori termine?</p>		
<p>R. Anche per i casi successivi all'entrata in vigore della legge 92/2012 - di riforma del mercato del lavoro - si deve ritenere che la trasformazione decorrente dal giorno successivo alla data di scadenza del contratto sia avvenuta nei termini. Si precisa che la trasformazione, se avvenuta riguardo ad un rapporto originariamente instaurato dopo il 17 luglio 2012, deve avvenire entro la data di scadenza del beneficio connesso al rapporto a tempo determinato (28/05/2013).</p>		
<p>R. Si formulano i seguenti esempi. 1. Alfa assume tizio per 12 mesi dal 01.01.2013 al 31.12.2013; lo trasforma con decorrenza 01.01.2014: il beneficio per la trasformazione spetta. 2. Alfa assume tizio per 15 mesi dal 01.01.2013 al 31.03.2014; lo trasforma con decorrenza 01.04.2014: il beneficio per la trasformazione NON spetta perché – anche se avvenuto civilisticamente nei termini – è avvenuta dopo il giorno successivo alla scadenza dei benefici (che durano dodici mesi e sono quindi scaduti il 31.12.2013). 3. Alfa assume tizio per 15 mesi dal 01.01.2013 al 31.03.2014; lo trasforma con decorrenza 01.01.2014: il beneficio per la trasformazione spetta perché la trasformazione è avvenuta entro i termini civilistici e entro il giorno successivo alla scadenza dei benefici da prolungare (30.07.2013).</p>	<p>223/ 1991</p>	<p>5</p>

<p>D. Possono essere riconosciuti i benefici contributivi di cui alla legge 223/91 ad un datore di lavoro che assume un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento da un rapporto di lavoro intermittente?</p>	<p>223/ 1991</p>	<p>4</p>
<p>R. Sì. I benefici di cui alla legge 223/1991 possono essere riconosciuti anche nei confronti di un datore di lavoro che assume un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento da un rapporto di lavoro intermittente (28/05/2013).</p>		
<p>D. Per riconoscere i benefici della legge 223/1991, nel caso in cui uno studio professionale assuma lavoratori dalle liste di mobilità, oltre ad accertare che il datore di lavoro che ha messo in mobilità il lavoratore debba avere natura di impresa, anche il datore di lavoro che assume deve avere natura di impresa?</p>	<p>223/ 1991</p>	<p>1</p>
<p>R. NO. Ciò che conta è la qualifica del datore di lavoro che licenzia e che mette in mobilità il lavoratore: se questi non ha natura di impresa l'iscrizione nella lista non dà diritto ad una successiva assunzione incentivata, a prescindere dalla qualifica di imprenditore o meno del successivo datore di lavoro (28/05/2013).</p>		
<p>incentivo 407/1990</p>		
<p>D. Per l'assunzione di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato e part-time ciclico - ovvero per un periodo dell'anno a orario pieno e per un altro periodo senza svolgimento di lavoro - le agevolazioni di cui alla legge 407/1990 avranno effetto sul periodo di 36 mesi dalla data di assunzione indipendentemente dai periodi effettivamente lavorati, oppure l'agevolazione si può sospendere nei periodi di non lavoro?</p>	<p>407/ 1990</p>	<p>3</p>
<p>R. Le agevolazioni avranno effetto sul periodo di 36 mesi dalla data di assunzione indipendentemente dai periodi effettivamente lavorati (28/05/2013).</p>		
<p>D. In caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro - in presenza degli altri requisiti previsti dalla legge - ha diritto all'agevolazione di cui alla legge 407/1990, nell'ipotesi in cui il lavoratore interessato dalla trasformazione abbia svolto attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi?</p>	<p>407/ 1990</p>	<p>2</p>
<p>R. NO. Anche la trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, quando sia effettuata nei confronti di chi – per la durata del rapporto (o dei rapporti) a termine ha maturato un diritto di precedenza (ad esempio ai sensi dell'articolo 5, co. 4 quater, d.lgs. 368/2001) – costituisce attuazione dell'obbligo di assumere, per cui non sono applicabili gli incentivi di cui alla legge 407/1990 (28/05/2013).</p>		
<p>incentivo giovani e donne</p>		

D. Come è possibile fruire dell'incentivo se la matricola cessa o viene sospesa, con trasferimento della contribuzione del lavoratore su altra posizione?	DON- GIOV	14
R. La Sede – previa verifica che il rapporto di lavoro sia durato almeno sei mesi - attribuisce il c.a. 2T alla matricola dove è stato spostato il lavoratore e lo toglie alla matricola cessata o sospesa, dandone notizia al datore di lavoro. Terrà inoltre evidenza la pratica, per annotare il cambiamento di matricola sul modulo Dongiov autorizzato, non appena attivata l'apposita funzionalità nel pannello DiReSCO (05/07/2013).		
D. Come è possibile fruire dell'incentivo se la matricola è cessata prima di giugno 2013?	DON- GIOV	13
R. La Sede - previa verifica che il lavoratore sia rimasto in servizio almeno sei mesi - attribuisce il 2T all'ultimo mese in cui la matricola era attiva. Il datore di lavoro dovrà ritrasmettere il flusso Uniemens relativo a quel mese (21/06/2013).		
D. La procedura attribuisce l'OK all'istanza di un datore di lavoro che - dopo l'inoltro dell'istanza – ha effettuato un trasferimento d'azienda . Come bisogna comportarsi?	DON- GIOV	12
R. L'operatore di Sede attribuisce il 2T alla matricola del datore di lavoro cui è stata trasferita l'azienda (o un suo ramo, comprendente il lavoratore agevolato) e lo toglie alla matricola del datore di lavoro cedente. La circostanza va comunicata al nuovo datore di lavoro, tenendo evidenza della pratica per registrarla nel modulo DONGIOV della Diresco, quando sarà rilasciata l'apposita funzionalità (21/06/2013).		
R. La stessa cosa vale in caso di fusione o scissione di società (05.07.2013).		
D. Se il datore di lavoro assume a tempo pieno e, nei primi 6 mesi, trasforma il rapporto di lavoro in tempo parziale, il bonus sarà di 12.000 euro o deve essere riparametrato?	DON- GIOV	11
R. Il bonus di 12.000 Euro deve essere proporzionalmente ridotto, calcolando la media delle percentuali di orario di lavoro applicate nei primi 6 mesi del rapporto; esempio: primo mese 100%, poi 75% => $100+75+75+75+75+75 \Rightarrow 475/6 \Rightarrow 79,15\%$ (19/06/2013).		
D. Se un datore di lavoro assume in part-time al 50% e poi, nei primi 6 mesi, trasforma il rapporto di lavoro in tempo pieno, il bonus sarà di 12.000 euro o deve essere comunque riparametrato?	DON- GIOV	10
R. Il bonus di 12.000 deve essere proporzionalmente ridotto, considerando solo la percentuale di orario di lavoro concordata al momento dell'assunzione (19/06/2013).		
D. Se il datore di lavoro assume a tempo parziale con percentuale pari o superiore al 50% e poi, nei primi 6 mesi del rapporto, modifica la percentuale del lavoro parziale, come deve essere riparametrato il bonus?	DON- GIOV	9

<p>R. Il bonus deve essere proporzionalmente ridotto considerando solo la percentuale concordata al momento dell'assunzione; se - durante i primi sei mesi del rapporto - la percentuale scende al di sotto del 50%, anche per un solo mese, il bonus deve essere revocato interamente (19/06/2013).</p>		
<p>D. Se il lavoratore si dimette prima che siano trascorsi 6 mesi dalla sua assunzione, l'incentivo spetta?</p>	<p>DON- GIOV</p>	<p>8</p>
<p>R. No, l'incentivo non spetta (14/06/2013).</p>		
<p>R. Se il lavoratore si dimette dopo che siano trascorsi 6 mesi dalla sua assunzione, l'incentivo spetta per intero (19/06/2013).</p>		
<p>D. Come può un datore di lavoro recuperare l'incentivo, se non ha capienza nei tre mesi - previsti dal messaggio 8820/2013 - di giugno, luglio e agosto?</p>	<p>DON- GIOV</p>	<p>7</p>
<p>R. Il beneficio totale spettante può essere esposto in uno o più dei tre mesi; la denuncia Uniemens, nella quale viene esposto l'incentivo, può determinare un saldo a credito del datore di lavoro. In questo caso il datore di lavoro compensa l'importo a credito risultante dall'Uniemens, esponendolo nel modello F24. Se non riesce a compensarlo in un mese, può esporlo nel modello F24 per gli 11 mesi successivi fino al recupero totale del credito. Vedi circolare 126/1999 (11/06/2013).</p>		
<p>D. Relativamente agli incentivi DONGIOV, da ottobre ho raccolto diverse segnalazioni da parte di consulenti o di aziende, con le quali mi chiedevano di intervenire sulla loro richiesta inviata erroneamente per diversi motivi: - sia perché il rapporto con il dipendente si era interrotto anticipatamente, - sia per comunicarci il ritiro della richiesta; - sia per variazioni su dati compilati. Non trovando risposta nel messaggio 8820 del 30/5/2013, vi chiedo cortesemente come posso gestire queste segnalazioni.</p>		
<p>R. I sistemi informativi centrali attribuiranno (entro qualche giorno da oggi, 31.05.2013) il CA 2T e daranno esito positivo alle istanze, sulla base della situazione dichiarata nell'istanza telematica e sulla base della percentuale di part time eventualmente indicata nell'ultima denuncia Uniemens disponibile (per i rapporti a tempo indeterminato). È rimesso alla responsabilità del datore di lavoro non tenere conto dell'autorizzazione, nelle ipotesi in cui siano venuti meno – dopo l'invio dell'istanza telematica - i presupposti del beneficio (ad esempio perché il rapporto di lavoro è cessato prima del trascorrere di 6 mesi o perché è stato comunicato il ritiro della richiesta). Per il momento le Sedi non devono fare nulla. Verranno fornite indicazioni circa le modalità con cui le Sedi dovranno effettuare i controlli circa il corretto comportamento del datore di lavoro (31/05/2013).</p>	<p>DON- GIOV</p>	<p>6</p>

Di seguito le FAQ anteriori al 28 maggio 2013, non presenti nell'applicazione intranet, di cui al mess. 9025 del 04.06.2013:

INCENTIVO DON-GIOV (CIRC. 122/2012)		incentivo	
D. Ha diritto all'incentivo la cooperativa che stabilizzi un socio di lavoro con cui intercorreva un rapporto di lavoro a termine o di collaborazione?		DON-GIOV	27/2012
R. Sì			
D. Ho diritto agli incentivi se stabilizzo un rapporto di lavoro a chiamata (anche detto intermittente) a tempo determinato?		DON-GIOV	26/2012
R. Sì, purché si effettui la trasformazione in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.			
D. Quali codici di comunicazione vanno indicati nella domanda di accesso al contributo?		DON-GIOV	25/2012
R. Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine ovvero di un contratto di inserimento vanno utilizzati i codici di comunicazione con il quale è stata comunicata la trasformazione. In tutti i casi in cui la domanda di accesso al contributo fa riferimento all'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore con il quale è cessato un rapporto di lavoro a tempo determinato ovvero di associazione in partecipazione o di collaborazione i codici di comunicazione da indicare sono due: quello che fa riferimento all'assunzione a tempo indeterminato e quello che fa riferimento alla cessazione del contratto precedente.			
D. Gli incentivi spettano anche per assunzioni di soci di lavoro nelle cooperative ?		DON-GIOV	24/2012
R. Sì.			
D. La mancata erogazione degli incentivi è causa di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato stabilizzato o trasformato, o delle assunzioni a termine effettuate?		DON-GIOV	23/2012
R. No. La mancata erogazione degli incentivi per esaurimento dei fondi o per mancanza dei requisiti previsti dalla normativa per l'erogazione degli incentivi non è causa di risoluzione dei rapporti di lavoro istaurati.			
D. È possibile usufruire degli incentivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti di inserimento ?		DON-GIOV	22/2012
R. Sì. Anche i contratti d'inserimento rientrano nel campo di applicazione dell'art. 2 lettera a) decreto 5/10/2012. In caso di stabilizzazione e trasformazione dei contratti d'inserimento, occorre, comunque, che il lavoratore non venga sotto inquadrato, ma che sia assunto con il profilo professionale di destinazione previsto nello stesso contratto d'inserimento.			

D. È possibile usufruire dell'incentivo in caso di nuove assunzioni a tempo determinato di cui alla lettera b) dell'articolo 2 del decreto 5/10/2012 effettuate con orario di lavoro a tempo parziale ?	DON-GIOV	21/ 2012
R. No. La lettera b) dell'art. 2 del decreto prevede che le nuove assunzioni a termine siano effettuate con orario normale di lavoro di cui all'art.3 d.lgs. n. 66/2003.		
D. È possibile usufruire degli incentivi in caso di stabilizzazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale ?	DON-GIOV	20/ 2012
R. Sì. L'art.2, lett. a) del decreto prevede che le trasformazioni o le stabilizzazioni operino con riferimento alle assunzioni con contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 d.lgs. n. 66/2003.		
D. È possibile usufruire degli incentivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti di lavoro a termine per sostituzione maternità (art. 4 d.lgs. n.151/2001)?	DON-GIOV	19/ 2012
R. Sì.		
D. Fino a quando si può accedere agli incentivi di cui al decreto 5/10/2012?	DON-GIOV	18/ 2012
R. Ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto fino al 31/03/2013, purché sia ancora disponibile la risorsa stanziata.		
D. Il Decreto 5 ottobre 2012 prevede incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato ?	DON-GIOV	17/ 2012
R. No; è possibile però assumere a termine per un periodo anche molto breve (un giorno) e poi trasformare a tempo indeterminato questo rapporto a termine; per la trasformazione spetterà – se ricorrono tutti gli altri presupposti - il bonus di € 12.000.		
D. In base al combinato disposto dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i. (diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato dei contrattisti a termine) e dell'art. 4, co. 12, lettera a), l. n. 92/2012 non è possibile fruire degli incentivi per i contratti a termine che beneficino del diritto di precedenza?	DON-GIOV	16/ 2012
R. No, non è possibile.		
D. Ho un apprendista alle mie dipendenze; se lo stabilizzo posso avere l'incentivo di 12.000 euro previsto dal decreto del ministero del lavoro del 5.10.2012?	DON-GIOV	15/ 2012
R. NO, perché si tratta di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il decreto non lo comprende tra i rapporti suscettibili di stabilizzazione.		
D. Il contratto di apprendistato può usufruire degli incentivi dei contratti a tempo indeterminato visto che a livello normativo è considerato contratto a tempo indeterminato?	DON-GIOV	14/ 2012
R. No, perché il rapporto di apprendistato, anche se costituisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non costituisce una forma di lavoro stabile, perché consente al datore di interrompere il vincolo appena terminato il periodo di formazione.		

D. Per avere l'incentivo di 12 mila euro, in caso di trasformazione dei contratti da cococo/pro a lavoro dipendente, si utilizza la stessa procedura usando il modulo DON-GIOV?	DON-GIOV	13/ 2012
R. Sì. Nel modulo DON-GIOV si indicherà l'Unilav con cui si è comunicata la collaborazione e l'Unilav di assunzione a tempo indeterminato.		
D. Mi spetta il bonus di € 12.000 se stabilizzo un somministrato ?	DON-GIOV	12/ 2012
R. Il rapporto di somministrazione non è previsto dal DM del 5 ottobre 2012 come presupposto per la stabilizzazione; è possibile però assumere a termine per un periodo anche molto breve (un giorno) e poi trasformare a tempo indeterminato questo rapporto a termine; per la trasformazione spetterà – se ricorrono tutti gli altri presupposti - il bonus di € 12.000.		
D. Posso cumulare gli incentivi previsti da DM 05.10.2012 con quelli previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità?	DON-GIOV	11/ 2012
R. Sì.		
D. E' possibile richiedere il contributo per la trasformazione a tempo indeterminato di un'assunzione a termine effettuata successivamente alla data del 17/10/2012 ?	DON-GIOV	10/ 2012
R. Sì. Il DM del 5 ottobre 2012 non richiede che il rapporto a termine da trasformare sia già in vigore al momento dell'entrata in vigore del decreto.		
D. Per le assunzioni a tempo determinato, dovrà trattarsi esclusivamente di assunzione con durata di 12 – 18 – 24 mesi dalla data di pubblicazione del decreto o è possibile conteggiare anche la proroga ? Ad esempio se io assumo il 17 ottobre 2012 con contratto di lavoro a tempo determinato (stando nei requisiti esposti dal decreto) per 6 mesi e successivamente lo prorogo per altri 6 mesi posso accedere al contributo? O deve essere un'assunzione minima di 12 mesi?	DON-GIOV	9/ 2012
R. Deve essere un'assunzione minima di 12 mesi.		
D. Una lavoratrice assunta con contratto a tempo determinato e parziale di 15 ore settimanali, dalle liste di mobilità, viene successivamente impiegata 24 ore e dopo una settimana il contratto è trasformato a tempo indeterminato: il datore continua ad usufruire degli sgravi della mobilità cumulando con il contributo di euro 12.000?	DON-GIOV	8/ 2012
R. Il cumulo è possibile se 24 è almeno la metà dell'orario normale in base al CCNL applicabile. Tuttavia il bonus di 12.000 euro va riparametrato in base alla percentuale di part-time applicata (02.08.2013).		
D. Un'azienda ha in forza un dipendente con contratto a tempo determinato a chiamata . Se il rapporto cessa e il lavoratore viene riassunto con contratto a tempo indeterminato a 20 ore, potrebbe rientrare nella casistica di "incentivi alla trasformazione dei contratti	DON-GIOV	7/ 2012

a tempo determinato di giovani e donne in contratti a tempo indeterminato (con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi)"?		
R. Sì, se le 20 ore rappresentano la metà dell'orario normale secondo la disciplina applicabile allo specifico rapporto di lavoro.		
D. Come considero l' incremento della media occupazionale ? Per gruppo di impresa? Per singola società ? Per unità locale?	DON-GIOV	6/2012
R. Per singola società.		
D. Per la valutazione dell' incremento della media occupazionale , considero tutti i lavoratori, solo quelli a tempo indeterminato, solo quelli a termine, solo quelli subordinati ecc..?	DON-GIOV	5/2012
R. Tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti. In caso di sostituzione si conteggiano i sostituiti e non i sostituti.		
D. Come considero i lavoratori per il computo dell' incremento occupazionale ?	DON-GIOV	4/2012
R. In U.L.A. – unità di lavoro annuo. Il lavoratore a tempo pieno per un anno vale "1"; il lavoratore part time impiegato per un anno vale una frazione di "1"; il lavoratore a tempo pieno impiegato per meno di un anno vale una frazione di "1".		
D. Dovendo fare più di un'assunzione agevolata è possibile fare un'unica domanda o va fatta una singola richiesta per ogni lavoratore che si vuole assumere?	DON-GIOV	3/2012
R. Una singola richiesta per ogni lavoratore che si vuole assumere		
D. In caso di non accoglimento della domanda di ammissione agli incentivi per insufficienza delle risorse residue relative al limite di spesa di euro 196.108.953,00 per l'anno 2012, per il medesimo rapporto di lavoro può essere presentata ulteriore domanda di ammissione agli incentivi per l'anno 2013?	DON-GIOV	2/2012
R. Non è necessario. la risorsa disponibile è considerata già ora nel suo ammontare complessivo, pari a € 232.108.953.		
D. Se un'azienda ha un dipendente con contratto a tempo determinato ed intende stabilizzarlo, ai fini dell'incentivo straordinario, può trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche prima della naturale scadenza del contratto a tempo determinato?	DON-GIOV	1/2012
R. Sì, ovviamente la trasformazione deve decorrere entro la scadenza del decreto; la domanda può essere presentata solo dal giorno di decorrenza della trasformazione.		
INCENTIVI 407 o 223		
D. L'obbligo dal 01/11/2011 di usare il modulo on-line 223-91 vale anche per i lavoratori iscritti nella cosiddetta piccola mobilità ai sensi della legge 236/1993?	223	5/2012
R. Sì. La cosiddetta piccola mobilità è stata introdotta dall'articolo		

4, co. 1, del decreto legge 148/1993 (convertito in legge con la l. 236/1993); è stata prorogata con varie disposizioni, l'ultima delle quali è il comma 23 dell'art. 33 della l. 183/2011. ATTENZIONE: nel compilare il modulo 223, si preciserà che il lavoratore è stato oggetto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In tal caso si ricorda che si dovrà usare il codice Uniemens speciale (P5 / S1 ; P6 / S2; P7 / S3 ; secondo la tipologia di evento che dà diritto al beneficio)		
D. Nel modulo 223 mi si chiede di specificare se il lavoratore è stato oggetto di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo. Come faccio a saperlo?		
R. Lo specifica il certificato di iscrizione nella lista di mobilità; "lavoratore iscritto ai sensi della legge 236/1993" significa "lavoratore oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo". Se non si intende chiedere il certificato, la circostanza può essere autocertificata dal lavoratore (moduli Autocert. SC67-407/90 o SC66 -223/91, disponibili presso la sezione modulistica del sito internet dell'Inps www.inps.it)	223	4/ 2012
D. Per inviare il modulo 223-91 è sufficiente che sia stata presentata la domanda iscrizione nelle liste di mobilità?		
R. NO. E' necessario attendere la delibera di iscrizione nelle liste di mobilità	223	3/ 2012
D. L'autocertificazione va allegata obbligatoriamente con la firma originale del dipendente, oppure fa fede l'invio con pin?		
R. L'autocertificazione va allegata obbligatoriamente con la firma originale del dipendente e copia digitale di un valido documento di riconoscimento del dipendente	223/ 407	2/ 2012
D. Dopo aver inviato l'Unilav ho inviato un Unilav di rettifica. Quale Unilav devo indicare nel modulo on line inps?		
R. L'Unilav di rettifica: <i>(Risposta non più valida in relazione alla circolare 137/2012, paragrafo 1.5) (15.11.2013).</i>	223/ 407	1/ 2012
R. L'Unilav oggetto di rettifica <i>(circolare 137/2012, paragrafo 1.5). (15.11.2013).</i>		
INCENTIVO GIOV-GE		
D. Sono interessato all'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani genitori, previsto dal Decreto del Ministro per la gioventù del 19 novembre 2010 (su G.U. n.301 del 27.12.2010) – modulo GIOV-GE. Ho diritto all'incentivo, se assumo un lavoratore come apprendista?		
R. Sì.	GIOV GE	4/ 2012
D. Un'associazione può usufruire del beneficio per l'assunzione previsto dal Decreto del Ministro per la gioventù del 19 novembre 2010 (su G.U. n.301 del 27.12.2010) – modulo GIOV-GE?		
R. No, perché l'incentivo è riservato alle imprese e alle società cooperative private; l'incentivo è comunque applicabile se l'associazione è stata riconosciuta come "impresa sociale" da un apposito decreto ministeriale, secondo quanto prevede il decreto	GIOV GE	3/ 2012

legislativo n. 155 del 24 marzo 2006		
D. Ho richiesto l'incentivo previsto dal Decreto del Ministro per la gioventù del 19 novembre 2010 (su G.U. n.301 del 27.12.2010) – modulo GIOV-GE, relativamente ad un dipendente il cui rapporto di lavoro è stato trasformato da tempo determinato ad indeterminato; non riesco tuttavia a completare la procedura perché viene visualizzato un messaggio di errore relativamente alla comunicazione UNILAV. Come posso risolvere il problema?	GIOV GE	2/ 2012
R. Verifica di aver immesso nel campo "Tipologia contrattuale" dell'UNILAV la dicitura "rapporto a tempo indeterminato".		
D. In sede di compilazione della domanda di incentivo all'assunzione previsto dal Decreto Giovani, è presente un campo k relativo ad una dichiarazione presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro. A cosa si riferisce?		
R. Per poter godere dell'incentivo è necessario rispettare le norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori; la circostanza deve essere attestata nel punto K; devono essere inseriti i dati relativi all'autocertificazione presentata dal datore di lavoro ai sensi del D.M. 24/10/2007, riportante l'assenza di procedimenti amministrativi o giudiziari per violazione del norme suddette. Il modello da presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro (qualora detto adempimento non sia già stato eseguito) ed il quadro normativo di riferimento, sono entrambi reperibili sul sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/Arealavoro/vigilanza/DURC .	GIOV GE	1/ 2012