

**APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO E SGRAVIO CONTRIBUTIVO SPETTANTE IN CASO DI
ASSUNZIONE NEL 2022
ISTRUZIONI INPS**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore - cosiddetto "apprendistato di primo livello" - è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative [...] (art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 ^[1] - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2022, n. 44/2021 e n. 23/2018; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015).

Tale tipologia di apprendistato, giova rammentarlo, è:

- rivolta a soggetti che hanno almeno 15 anni di età e fino al compimento dei 25, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo;
- **finalizzata al conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo "duale"** che si realizza con l'erogazione della formazione: a) "esterna", presso un'istituzione formativa; b) "interna", presso un'impresa.

L'art. 1, comma 645, della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 ^[2], ha disposto che, **per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022**, è riconosciuto, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 ^[3], per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 15/6/2022 n. 70, ha fornito le seguenti istruzioni operative.

**IL REGIME CONTRIBUTIVO APPLICABILE ALLE ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI
APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO ALLE DIPENDENZE DI DATORI DI LAVORO CON UN
NUMERO DI ADDETTI PARI O INFERIORE A NOVE**

L'art. 1, comma 645, della legge n. 234/2021 ha rinnovato per l'anno 2022 lo sgravio per le assunzioni in apprendistato di primo livello, disciplinato dall'art. 43 del decreto legislativo 15/6/2015 n. 81.

Lo sgravio in argomento è da ritenersi applicabile qualora sussistano due specifiche condizioni:

- 1) assunzioni con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, effettuate nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022;
- 2) che i datori di lavoro abbiano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove.

Il suddetto requisito dimensionale deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello. Di conseguenza, il beneficio contributivo permane anche se, successivamente all'assunzione, il datore di lavoro dovesse superare il predetto limite

dimensionale. Per i criteri di computo dei lavoratori, si rinvia al paragrafo 3.3 della circolare INPS n. 87 del 18 giugno 2021, disponibile al link <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2087%20del%2018-06-2021.htm>.

Lo sgravio comporta, per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato, l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro prevista dall'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006.

Considerato il disposto letterale della norma, ai rapporti di lavoro in argomento si applicano altresì gli esoneri contributivi previsti dall'art. 32, comma 1, lettere a) e c), del d.lgs. 14/9/2015 n. 150 ^[4].

Tenuto conto che l'art. 1, comma 645, della legge di Bilancio 2022, espressamente prevede che resta fermo "il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo", i datori di lavoro interessati sono soggetti, a decorrere dal 37° mese del contratto di apprendistato, all'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ferma restando l'applicazione degli altri incentivi di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'art. 32 del d.lgs. n. 150/2015 per l'intera durata del contratto di apprendistato di primo livello.

Pertanto, le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello in argomento non sono soggette alla disciplina del contributo di licenziamento, previsto dall'art. 2, commi 31 e 32, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. ticket di licenziamento - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022, N.d.R.) e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal contributo integrativo di cui all'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 (pari complessivamente all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione.

Inoltre, in considerazione di quanto previsto all'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015, l'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane pari al 5,84% per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Ai fini della determinazione dell'aliquota contributiva assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista: pertanto, anche per lo sgravio contributivo in argomento, si deve tenere conto di precedenti periodi di apprendistato svolti dal medesimo lavoratore presso altri datori di lavoro. In tale circostanza, infatti, lo sgravio totale può essere riconosciuto (al datore di lavoro che occupa sino a nove addetti) limitatamente al periodo di apprendistato residuo rispetto ai 36 mesi previsti dalla legge di Bilancio 2022.

Per quanto attiene, invece, agli specifici obblighi contributivi conseguenti all'applicazione dell'art. 1, comma 221, della legge di Bilancio 2022, e afferenti agli apprendisti di primo livello assunti da cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano

prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240, si rinvia alla circolare n. 2 del 4 gennaio 2022 (paragrafi 3 e 3.1).

Infine, si rappresenta che l'art. 2 del d.lgs. 14/9/2015 n. 148, come modificato dall'art. 1, comma 192, della legge n. 234/2021, dispone che: *“Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2 e 5 del 2022, N.d.R.). Pertanto, a decorrere dall'1 gennaio 2022, possono essere beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I e/o al Titolo II del d.lgs. n. 148/2015 anche i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore di cui all'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015. Da tale data, di conseguenza, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'INPS alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale (di cui al Titolo I e/o al Titolo II del d.lgs. n. 148/2015) di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. L'obbligo contributivo in argomento sussiste, a decorrere dall'1 gennaio 2022, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore della novella normativa.

Sul punto l'INPS si riserva di illustrare, con successiva circolare, le disposizioni concernenti l'applicazione del citato art. 2, come novellato dalle disposizioni sopra richiamate.

Si rappresenta altresì che - come stabilito dalla lettera c) del comma 192 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 - *“In caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”*.

Per ogni ulteriore aspetto che attiene al regime contributivo conseguente all'applicazione dello sgravio in argomento, si rinvia alle precisazioni contenute nella circolare INPS n. 87/2021, con la quale sono state fornite le istruzioni relative allo sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello per gli anni 2020 e 2021.

CONDIZIONI CHE DEVONO SUSSISTERE PER L'APPLICAZIONE DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

Il datore di lavoro non avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo oggetto della presente circolare nel caso di violazione delle disposizioni previste dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 [5].

L'applicazione dello sgravio contributivo in trattazione soggiace altresì alla disciplina prevista dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007, N.d.R.). Pertanto, il datore di lavoro deve risultare in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) ed è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali,

territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In merito alla corretta applicazione della disposizione da ultimo richiamata, si segnala la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 1436 del 17/2/2020, con la quale è stato chiarito che *“laddove il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi [...] al fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006”*.

Il datore di lavoro che risulti privo di regolarità contributiva o sia incorso nella violazione delle altre norme sopra richiamate è tenuto al versamento della contribuzione prevista dall'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, nonché della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e del contributo integrativo (pari complessivamente all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) e, inoltre, è soggetto al contributo previsto dall'art. 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012 (c.d. *ticket* di licenziamento).

Lo sgravio contributivo in argomento soggiace altresì alle disposizioni in materia di aiuti *de minimis* (cfr. il paragrafo 5.1 della citata circolare INPS n. 87/2021).

ISTRUZIONI OPERATIVE E MODALITÀ DI COMPILAZIONE DEL FLUSSO UNIEMENS

Per quanto attiene alle istruzioni operative e alle modalità di compilazione del flusso UniEmens ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, si rinvia alle indicazioni contenute all'interno della richiamata circolare n. 87/2021.

[1] Art. 43 del d.lgs. n. 81/2015

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica

superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

[2] Art. 1, comma 645 della legge n. 234/2021

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

[3] Art. 1, comma 773 della legge n. 296/2006.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore

della presente legge, è stabilita la ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti. Con riferimento ai periodi contributivi di cui al presente comma viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del capo I del titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita con il decreto di cui al secondo periodo del presente comma.

[4] Art. 32, comma 1, lettere a) e c) del d.lgs. n.

Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:

a) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;

b) *omissis*

c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.

Omissis

[5] Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015

Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti

equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d’età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l’attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all’articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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