



ASSOLOMBARDA

Assunzioni Agevolate

DISPENSA

N°13/2019

A cura dell'Area

Lavoro e Previdenza

Assunzioni Agevolate

Indice Contenuti

PREMESSA	4
1. PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI	5
2. INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO	7
3. REGIME “DE MINIMIS”	8
4. RAPPORTI INCENTIVATI	9
4.1 Apprendistato	9
4.2 Esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato	11
4.3 Assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione	12
4.4 Esonero contributivo Decreto Dignità	14
4.5 Incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile	15
4.6 Bonus Giovani Eccellenze	16
4.7 Assunzione di beneficiari del Reddito di Cittadinanza	17
4.8 Esonero contributivo per l’assunzione di giovani che hanno svolto periodo di alternanza scuola lavoro o apprendistati di primo e terzo livello	18
4.9 Donne	19
4.10 Over 50	20
4.11 Incentivo occupazione NEET	21
4.12 Incentivo Occupazione Sviluppo Sud	23
4.13 Lavoratori percettori di assegno di ricollocazione cessati da aziende in CIGS	25
4.14 Lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria	26
4.15 Lavoratori percettori di NASpI	26
4.16 Sostituzione di lavoratori in congedo	27
4.17 Lavoratori con disabilità	28
4.18 Giovani genitori	30

Premessa

La guida fornisce una sintesi degli incentivi all'assunzione previsti dalla normativa previdenziale e assistenziale ed aggiornati, rispetto alla misura, alle modalità di richiesta e ad ogni altro aspetto operativo, alla data di pubblicazione della stessa.

L'intento del lavoro è quello di fornire alle imprese un quadro completo sulle opportunità che la normativa vigente offre per poter ridurre il costo del lavoro e allo stesso tempo creare nuovi posti di lavoro in un'ottica di ripresa delle attività industriali e dell'occupazione.

I benefici di seguito indicati sono costituiti sia da agevolazioni che vanno ad abbattere le aliquote contributive/assicurative, sia da incentivi economici erogati direttamente al datore di lavoro.

1. Principi generali per la fruizione degli incentivi

Il D.Lgs. n. 150/2015, riprendendo ed integrando quanto già definito dalla Riforma Fornero (L. n. 92 del 28 giugno 2012), elenca all'art. 31 i principi generali di fruizione degli incentivi.

L'elenco di questi principi generali riguarda tutte le tipologie di benefici inclusi nella presente guida.

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 venga utilizzato mediante contratto di somministrazione).

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).

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).

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato); non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

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

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione degli incentivi è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle seguenti condizioni:

- Regolarità degli obblighi contributivi e assistenziali, e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)
- Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, prima di accedere ai benefici normativi e contributivi, il datore di lavoro deve inviare all'ITL territorialmente competente, un'autocertificazione attestante la non commissione di illeciti ostativi al rilascio del DURC.

L'invio, da effettuarsi in modalità telematica, dovrà essere inoltrato solo una volta e antecedentemente alla prima richiesta del beneficio. Sarà ripresentato solo in caso di modifiche rispetto a quanto precedentemente dichiarato (Nota Ministero del Lavoro n. 5081/2016).

2. Incremento occupazionale netto

L'articolo 1, comma 7, del Decreto Legge n. 76/2013, ha previsto, per poter accedere ad alcune agevolazioni contributive, il requisito dell'incremento occupazionale netto.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'incentivo spetta pertanto a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato).

È altresì necessario che tale incremento sia mantenuto per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento. L'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Si precisa, sul punto, che l'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- Dimissioni volontarie
- Invalidità
- Pensionamento per raggiunti limiti d'età
- Riduzione volontaria dell'orario di lavoro
- Licenziamento per giusta causa.

Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408 del 18 dicembre 2013.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

Circolare INPS n. 111/2013, Circolare INPS n. 131/2013, D.L. n. 76/2013, art. 1, Interpello Ministero del Lavoro n. 34/2014

3. Regime “de minimis”

Lo Stato e le altre Amministrazioni pubbliche possono erogare aiuti alle imprese solo nel limite di determinati massimali, fissati in percentuale sugli investimenti, autorizzati espressamente dalla Commissione Europea.

Fanno eccezione gli aiuti di piccola entità, definiti dalla UE “**de minimis**”, che si presume non incidano sulla concorrenza in modo significativo.

L'importo totale massimo degli aiuti di questo tipo ottenuti da una impresa non può superare, nell'arco di tre anni, i 200.000 euro.

Ciò significa che per stabilire se un'impresa possa ottenere una agevolazione in regime de minimis e l'ammontare della agevolazione stessa, occorrerà sommare tutti gli aiuti ottenuti da quella impresa, a qualsiasi titolo in regime de minimis, nell'arco di tre esercizi finanziari (l'esercizio finanziario in cui l'aiuto è concesso più i due precedenti).

L'impresa che richiede un aiuto di questo tipo dovrà quindi dichiarare quali altri aiuti ha ottenuto in base a quel regime e l'amministrazione concedente l'incentivo deve verificare la disponibilità residua sul massimale individuale dell'impresa.

Nel caso in cui un'agevolazione concessa in de minimis superi il massimale individuale a disposizione in quel momento dell'impresa beneficiaria, l'aiuto non potrà essere concesso nemmeno per la parte non eccedente tale tetto.

4. Rapporti incentivati

4.1 Apprendistato

LAVORATORI INTERESSATI

Apprendistato di 1° livello

Tra 15 e 25 anni compiuti nel caso dell'apprendistato per la Qualifica e il Diploma professionale, il Diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Apprendistato di 2° livello

Tra i 18 e 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzate (17 se in possesso della qualifica professionale).

Apprendistato di 3° livello

Tra i 18 e 29 anni nel caso dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca (17 se in possesso della qualifica professionale).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

Apprendistato nell'ambito del Sistema Duale (1° livello)

A decorrere dal 24 settembre 2015, si applicano i seguenti benefici:

AZIENDE	ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	ALIQUOTA A CARICO DEL LAVORATORE
Az. fino a 9 dipendenti	Dal 1° al 12° mese 1,50% Dal 13° al 24° mese 3% Dal 25° al 36° mese 5%	5,84%
Az. Oltre i 9 dipendenti	5%	5,84%

Per tutta la durata del contratto di apprendistato di 1° livello non è dovuto il contributo di finanziamento della NASPI (pari all'1,61%), né il contributo di licenziamento in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro (c.d. ticket di licenziamento). Per i 12 mesi successivi alla conferma dell'apprendista a tempo indeterminato l'aliquota passa all'11,61% (più aliquota CIGO/CIGS o FIS).

Apprendistato professionalizzante (2° livello)

ALiquota a carico del datore di lavoro per apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante				ALiquota a carico dell'apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante	
Contribuzione IVS-MALATTIA-MATERNITA'-NASPI- CUAFF- INAIL	CIGO	SOLO CIGS	FIS		
Az. fino a 9 dipendenti con <i>de minimis</i> (per assunzioni fino al 31/12/2016): 1,61%	+ 1,70%	-----	5 < az. ≤ 15 + 0,30%	5,84%	FIS
					5,99%
Az. fino a 9 dipendenti (per assunzioni dal 1/1/2017): 1° anno: 3,11% 2° anno: 4,61% 3° anno: 11,61%	+ 1,70%	-----	5 < az. ≤ 15 + 0,30%	5,84%	FIS
					5,99%
Oltre i 9 dipendenti: 11,61%	Az. fino a 50 dip. + 1,70%	+0,60%	5 < az. ≤ 15 + 0,30%	CIGO	FIS
	Az. con più di 50 dip. + 2%		Az. > 15 + 0,4333%	5,84%	5 < az. ≤ 15 5,99%
				CIGS	
				6,14%	

L'aliquota, come evidenziato in tabella, può variare a seconda dell'inquadramento previdenziale dell'azienda e della dimensione occupazionale.

L'aliquota agevolata viene mantenuta per ulteriori 12 mesi sia a carico datore di lavoro e sia a carico apprendista se il rapporto viene stabilizzato a tempo indeterminato.

Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca (3° livello)

Per le aziende con forza aziendale pari o inferiore a 9 dipendenti la contribuzione è pari al:

- 3,11% il primo anno
- 4,61% il secondo anno
- 11,61% il terzo anno

La contribuzione per i datori di lavoro di aziende che occupano più di 9 dipendenti è pari al 11,61%

L'aliquota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%.

Per questa tipologia di apprendistato nulla è dovuto a titolo di ammortizzatori sociali in quanto i lavoratori non sono destinatari di tali strumenti.

L'aliquota agevolata viene mantenuta per ulteriori 12 mesi sia a carico datore di lavoro e sia a carico apprendista se il rapporto viene stabilizzato a tempo indeterminato.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata "de minimis".

RIFERIMENTI NORMATIVI

L. n. 183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012); Circolare INPS n. 128/2012; Circolare INAIL n. 27/2013; D.L. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014; L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015); D.Lgs. n. 81/2015; D.Lgs. n. 150/2015; D.Lgs. n. 185/2016; Messaggio INPS n. 2499/2017, Circolare INPS n. 108/2018.

4.2 Esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

LAVORATORI INTERESSATI

Apprendisti che alla data di conferma a tempo indeterminato non abbiano compiuto il 30° anno di età.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Conferma a tempo indeterminato dell'apprendista.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro non dovranno presentare specifica istanza all'INPS ma si limiteranno ad esporre l'importo spettante nel flusso UNIEMENS con il codice GAPP.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 12 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.

L'incentivo decorre dal mese successivo a quello di scadenza del beneficio consistente nell'applicazione dell'aliquota ridotta per i 12 mesi successivi alla conferma a tempo indeterminato (art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015).

L'agevolazione spetta per le conferme a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata “de minimis”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), comma 106 dell’art. 1; Circolare INPS n .40/2018.

4.3 Assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori, *senza limiti di età*, beneficiari di indennità di mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016 ovvero percettori di Disoccupazione (NASpl) o di indennità di mobilità assunti a partire dal 1° gennaio 2017.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzione effettuata con contratto di apprendistato professionalizzante.

PRESENTAZIONE ISTANZA

In attesa dell’avvio della procedura automatizzata da parte dell’INPS, i datori di lavoro interessati a fruire dell’agevolazione continueranno a trasmettere attraverso il cassetto bidirezionale, la specifica dichiarazione di responsabilità avvalendosi della funzionalità “contatti” del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo “oggetto” la denominazione “apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità”.

La sede INPS competente provvederà alla definizione della stessa e l’avvenuta ammissione al beneficio sarà resa nota attraverso comunicazione inoltrata all’azienda utilizzando la funzionalità “contatti” del cassetto previdenziale aziende.

Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, l’INPS attribuirà al datore di lavoro il codice di autorizzazione 5Q, mentre nell’ipotesi di assunzione di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione non verrà rilasciato alcun codice.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

Lavoratori in mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016

Ai datori di lavoro che hanno assunto con contratto di apprendistato professionalizzante

lavoratori beneficiari di indennità di mobilità spetta l'applicazione di un'aliquota contributiva pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 18 mesi del rapporto.

L'aliquota deve inoltre essere incrementata per le aziende destinatarie di CIGO/CIGS o Fondo Integrazione Salariale. Quest'ultima aliquota può variare a seconda dell'inquadramento previdenziale dell'azienda e della dimensione occupazionale.

Al termine del periodo agevolato, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

È previsto inoltre un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Viene esclusa, per tali tipologie di assunzioni con contratto in apprendistato, la possibilità di beneficiare delle agevolazioni per l'anno successivo alla fine del periodo formativo.

Lavoratori disoccupati o percettori di indennità di mobilità assunti dal 1° gennaio 2017

Spetta ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, assumono con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori beneficiari di indennità di disoccupazione.

L'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è differente in relazione al numero dei dipendenti come esposto nella seguente tabella:

Aziende	Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro	Aliquota a carico del lavoratore
Az. fino a 9 dipendenti	Dal 1° al 12° mese 3,11% Dal 13° al 24° mese 4,61% Dal 25° al 36° mese 11,61%	5,84%
Az. oltre i 9 dipendenti	11,61%	5,84%

Si ricorda che tali benefici non si mantengono per i 12 mesi successivi alla conferma dell'apprendista a tempo indeterminato. L'Istituto chiarisce inoltre che per poter beneficiare di tale agevolazione è necessario che il lavoratore abbia già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di NASpI e venga assunto dopo la decorrenza della prestazione.

L'aliquota deve inoltre essere incrementata per le aziende destinatarie di CIGO/CIGS o Fondo Integrazione Salariale. Quest'ultima aliquota può variare a seconda dell'inquadramento previdenziale dell'azienda e della dimensione occupazionale.

Viene esclusa, per tali tipologie di assunzioni con contratto in apprendistato, la possibilità di beneficiare delle agevolazioni per l'anno successivo alla fine del periodo formativo.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata "de minimis".

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 47, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015; Messaggio INPS n. 2243/2017, Circolare INPS n. 108/2018 punto 3.6 lett. a) e b).

4.4 Esonero contributivo Decreto Dignità

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2020.

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani che non abbiano compiuto il 35° anno di età, che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso il medesimo o presso altri datori di lavoro.

Sono comunque incentivate le assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato ovvero contratti di lavoro a tempo indeterminato intermittente o domestico.

Sono escluse dall'agevolazione le assunzioni di lavoratori con qualifica di dirigenti.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo indeterminato.

PRESENTAZIONE ISTANZA

Le modalità di fruizione saranno disciplinate in un decreto ministeriale non ancora pubblicato.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L'incentivo è pari ad un esonero del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per 36 mesi.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87, art. 1-bis, convertito in Legge 9 agosto 2018 n. 96.

4.5 Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani che non abbiano compiuto il 30° anno di età, che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso il medesimo o presso altri datori di lavoro.

Sono comunque incentivate le assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un contratto di apprendistato non proseguito a tempo indeterminato ovvero contratti di lavoro a tempo indeterminato intermittente o domestico.

Sono escluse dall'agevolazione le assunzioni di lavoratori con qualifica di dirigenti.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time, anche a scopo di somministrazione. Trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro non dovranno presentare specifica istanza all'INPS ma si limiteranno ad esporre l'importo spettante nel flusso UNIEMENS con il codice GECCO.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.

L'agevolazione spetta per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.

ULTERIORI REQUISITI

Il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il beneficio è revocato, e si provvederà al recupero di quanto goduto, nel caso in cui il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata “de minimis”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), commi da 100 a 107 e da 114 a 116 dell’art. 1; Circolare INPS n. 40/2018.

4.6 Bonus Giovani Eccellenze

Le assunzioni dovranno essere effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2019.

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del 30° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute; oppure giovani in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Trasformazioni a tempo indeterminato

ULTERIORI REQUISITI

Il datore di lavoro, nei 12 mesi precedenti l'assunzione, non deve effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il beneficio è revocato, e si provvederà al recupero di quanto goduto, nel caso in cui il datore di lavoro proceda, nei 24 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il beneficio consiste nell’esonero dal versamento dei contributi per un massimo di 12 mesi nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata “de minimis”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 30 dicembre 2018 n. 145, art. 1, commi da 706 a 716, Circolare Ministero dell’Istruzione n. 7951 del 7 marzo 2019.

4.7 Assunzione di beneficiari del Reddito di Cittadinanza

LAVORATORI INTERESSATI

Soggetti beneficiari di Reddito di Cittadinanza.

Sono escluse dall’agevolazione le assunzioni di lavoratori con qualifica di dirigenti.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato, anche con contratto di apprendistato anche a scopo di somministrazione.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all’INPS, esclusivamente in via telematica, un’istanza preliminare di ammissione (Modulo “SRDC – Sgravio Reddito di Cittadinanza”).

L’incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all’Istituto.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L’incentivo è pari ad un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi INAIL, pari all’importo del RdC (max.780euro/mese) per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario (min.5mensilità).

Nel caso in cui l’assunzione sia intervenuta dopo il rinnovo del RdC, l’esonero spetta nella misura fissa di 5 mensilità.

Se l’assunzione avviene attraverso gli enti di formazione al datore di lavoro è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL, pari alla metà dell’importo del RdC (max. 390 euro/mese) per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario (min. 6 mensilità). Se l’assunzione avviene dopo il rinnovo del RdC, l’esonero spetta nella misura fissa di 6 mensilità.

All’ente di formazione spetta la restante metà dell’importo è riconosciuto, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi dovuti per i propri dipendenti, alle stesse regole.

ULTERIORI REQUISITI

Il beneficio è revocato, e si provvederà al recupero di quanto goduto, nel caso in cui il datore di lavoro proceda, nei 36 mesi successivi all’assunzione, al licenziamento del lavoratore assunto, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Per poter accedere all’agevolazione l’assunzione deve comportare un incremento

occupazionale netto.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata “de minimis”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, art. 8, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26;
Circolare n. 104 del 17 luglio 2019, Messaggio Inps n. 4099 del 8 novembre 2019.

4.8 Esonero contributivo per l’assunzione di giovani che hanno svolto periodo di alternanza scuola lavoro o apprendistati di primo e terzo livello

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani assunti entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione (apprendistato di 1° e 3° livello).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time, anche a scopo di somministrazione.
Trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro non dovranno presentare specifica istanza all’INPS ma si limiteranno ad esporre l’importo spettante nel flusso UNIEMENS con il codice GALT.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

L’agevolazione consiste nell’esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua.

L’agevolazione spetta per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018.

ULTERIORI REQUISITI

Il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l’assunzione, non deve effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità

produttiva.

Il beneficio è revocato, e si provvederà al recupero di quanto goduto, nel caso in cui il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata “de minimis”.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), comma 108, dell'art. 1; Circolare INPS n. 40/2018.

4.9 Donne

LAVORATRICI INTERESSATE

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

Oppure prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se:

- Residenti in aree svantaggiate

o in alternativa

- Impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere. (L'elenco viene modificato e aggiornato periodicamente tramite Decreto Interministeriale).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato

PRESENTAZIONE ISTANZA

Tutti i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare apposita comunicazione all'INPS avvalendosi del modulo di istanza on-line “92-2012”, sul sito internet www.inps.it.

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi dell'Istituto effettueranno alcuni controlli e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

- Per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi
- Per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi
- In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione

L'agevolazione viene applicata anche ai premi INAIL.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata "de minimis".

ULTERIORI REQUISITI

Per poter accedere all'agevolazione l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013; Messaggio INPS n. 12212/2013; Messaggio INPS n. 6319/2014 (ripristino incentivo).

4.10 Over 50

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato

PRESENTAZIONE ISTANZA

Tutti i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare apposita comunicazione all'INPS avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012", sul sito internet www.INPS.it.

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi dell'Istituto effettueranno alcuni controlli e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione.

BENEFICI CONTRIBUTIVI

- Per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi
- Per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi
- In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione

L'agevolazione viene applicata anche ai premi INAIL.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola comunitaria in materia di aiuti di Stato denominata "de minimis".

ULTERIORI REQUISITI

Per poter accedere all'agevolazione l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013.

4.11 Incentivo occupazione NEET

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2019.

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani tra 16 e 29 che si registrano al Programma Garanzia Giovani (NEET), se minorenni devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione
- Contratto di apprendistato professionalizzante
- Rapporti part-time

Per il singolo lavoratore l'agevolazione può essere fruita una sola volta anche per ulteriori assunzioni presso datori di lavoro diversi.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione (Modulo "NEET"), indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare.

Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'INPS comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato in suo favore l'importo dell'incentivo.

Successivamente alla ricezione del nulla-osta all'incentivo, il datore di lavoro:

- Entro i successivi 10 giorni - dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto - deve comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione all'INPS, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore
- Il beneficio è autorizzato secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare

L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale (entro il termine del 28 febbraio 2021).

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

In caso di assunzione a tempo indeterminato, anche se a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 8.060, da fruire nell'arco di 12 mensilità a partire dalla data di assunzione.

L'agevolazione vale anche per i contratti part-time, in questo caso l'incentivo sarà proporzionalmente ridotto.

Rientrano nell'ambito del beneficio i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi INAIL.

Il beneficio è cumulabile soltanto con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile disciplinato dalla Legge di bilancio 2018.

AMBITO TERRITORIALE

Tutto il territorio nazionale, con l'eccezione della Provincia autonoma di Bolzano, che non partecipa al programma Garanzia Giovani.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è soggetta alla regola del "de minimis".

Lo sfioramento è consentito esclusivamente qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Inoltre, per i giovani in età compresa tra 25 e 29 anni, oltre all'incremento occupazionale netto occorre anche il rispetto di una delle seguenti condizioni:

- che non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale
- abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito

- che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25%

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Direttoriale ANPAL n. 581 del 28.12.2018; Circolare INPS n. 54/2019.

4.12 Incentivo Occupazione Sviluppo Sud

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2019.

LAVORATORI INTERESSATI

- Giovani disoccupati con età compresa tra 16 e 34 anni
- Lavoratori disoccupati con almeno 35 anni e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

I lavoratori non devono in ogni caso aver avuto rapporti di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro (tranne che nei casi di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati, che assumano personale la cui prestazione lavorativa venga svolta in una delle seguenti regioni: Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abruzzo, Molise, Sardegna.

Non rileva la residenza del lavoratore e l'ubicazione della sede legale dell'azienda.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione
- Contratto di apprendistato professionalizzante con durata pari o superiore a 12 mesi
- Trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine
- Rapporti part-time

Per il singolo lavoratore l'agevolazione può essere fruita una sola volta anche per ulteriori assunzioni presso datori di lavoro diversi.

PRESENTAZIONE ISTANZA

I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione (Modulo "IOSS"), indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare.

Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'INPS comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato, da questa, l'importo dell'incentivo.

Successivamente alla ricezione del nulla-osta all'incentivo, il datore di lavoro:

- Entro i successivi 10 giorni - dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto - deve comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione all'INPS, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore

L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale (entro il termine del 28 febbraio 2021).

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

In caso di assunzione a tempo indeterminato, anche se a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 8.060, da fruire nell'arco di 12 mensilità a partire dalla data di assunzione.

L'agevolazione vale anche per i contratti part-time, in questo caso l'incentivo sarà proporzionalmente ridotto.

Rientrano nell'ambito del beneficio i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi INAIL.

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo disciplinato dall'art. 1- bis del decreto-Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 e con l'incentivo per i datori di lavoro che assumano percettori del reddito di cittadinanza.

AMBITO TERRITORIALE

Regioni c.d. "meno sviluppate" (Campania, Puglia, Calabria, Basilicata e Sicilia) e in "transizione" (Sardegna, Abruzzo, Molise).

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è soggetta alla regola del "de minimis", lo sfioramento è consentito esclusivamente qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Inoltre, per i lavoratori in età compresa tra 25 e 34 anni, oltre all'incremento occupazionale netto occorre anche il rispetto di una delle seguenti condizioni:

- che non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale
- abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito
- che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25%

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 30 dicembre 2019 n. 145, art. 1, comma 247; Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, art. 34 - ter, convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58; Decreto Direttoriale ANPAL n. 178 del 2 gennaio 2019; Circolare INPS n. 102/2019.

4.13 Lavoratori percettori di assegno di ricollocazione cessati da aziende in CIGS

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori che cessano da un'azienda in CIGS a seguito della sottoscrizione di un accordo di ricollocazione e di un assegno di ricollocazione.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Le agevolazioni sono applicate alle seguenti tipologie contrattuali:

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

L'azienda che assume ha diritto all'esonero del versamento del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, ad esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui per:

- 18 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato
- 12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato (elevabili a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato)

Il lavoratore assunto potrà beneficiare:

- dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
- alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% della CIGS che gli sarebbe stata altrimenti corrisposta

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola del de minimis.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 1, comma 136, Legge n. 205/2017, Circolare ANPAL n.11/2018, Circolare ANPAL n.9352/2018; Circolare INPS n. 109/2019.

4.14 Lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Assunzione a tempo pieno e indeterminato.

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per 12 mesi.

Benefici economici *(In attesa di conferma da parte dell'INPS)*

Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:

- 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni
- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni
- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola del de minimis.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 4, c. 3, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993; Art. 8, c. 4, della L. n. 223/1991; Circolare INPS n. 260/1992.

4.15 Lavoratori percettori di NASpI

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori in godimento dell'indennità NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Il contratto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato.

L'agevolazione spetta anche per la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

PRESENTAZIONE ISTANZA

Per accedere all'incentivo i datori di lavoro trasmetteranno all'INPS specifica dichiarazione di responsabilità avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "L. n. 92/2012 art. 2, c. 10bis (assunzione di beneficiari di ASpl)".

L'avvenuta ammissione al beneficio sarà resa nota dall'Istituto attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende.

Alla comunicazione verrà allegato un prospetto con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo.

L'Istituto provvederà, altresì, ad attribuire alla posizione contributiva interessata il codice autorizzazione "**8D**" avente il significato di "*azienda destinataria del contributo previsto dall'art. 2, c. 10bis L. 92/12 per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ASpl*".

BENEFICIO ECONOMICO

Incentivo pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è soggetta alla regola del "de minimis".

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 7, c. 5, lett. b), del D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/2013; art 2, c. 10bis, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 175/2013, Messaggio INPS n. 4441/2015, D.Lgs. n. 150/2015, Circolare INPS n. 194/2015.

4.16 Sostituzione di lavoratori in congedo

LAVORATORI INTERESSATI

Personale assunto in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Aziende con meno di 20 dipendenti.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore in caso di adozione o affidamento. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al

periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

L'agevolazione si applica, con le medesime modalità, anche in caso di maternità di lavoratrici autonome che operano nell'azienda.

BENEFICIO CONTRIBUTIVO

Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL, per un massimo di 12 mesi.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.Lgs. n. 151/2001; Circolare INPS n. 117/2000.

4.17 Lavoratori con disabilità

LAVORATORI INTERESSATI

- a) Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni
- b) Lavoratori disabili, di cui alla lettera a), che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle di cui al punto precedente
- c) Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%

N.B.: non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla Legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi quindi gli Enti Pubblici Economici.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale.

Per i soli lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo è riconosciuto anche per contratti a tempo determinato purché non inferiori ai 12 mesi.

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001
- Rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione

lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità

- Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato. In questo caso i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore

PRESENTAZIONE ISTANZA

Ai fini dell'ammissione all'incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, esclusivamente in modalità telematica, una domanda preliminare sia per le assunzioni in corso, con data di decorrenza dall'1° gennaio 2016, che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati (Modulo 151-2015).

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, se è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro –per accedere all'incentivo– deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

BENEFICIO ECONOMICO

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

- Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per una durata pari a 36 mesi
- Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% l'incentivo è pari al 35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per una durata pari ai 36 mesi
- Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% l'incentivo è pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per una durata pari a 60 mesi se assunti a tempo indeterminato, per la durata del rapporto se l'assunzione è effettuata a termine
- In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio

ULTERIORI REQUISITI

Per poter accedere all'agevolazione l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 13, Legge. n. 68/1999; D.Lgs. n. 151/2015; Circolare INPS n. 99/2016.

4.18 Giovani genitori

LAVORATORI INTERESSATI

Tali soggetti devono:

- 1) Avere un'età non superiore a 35 anni (fino al giorno precedente il compimento del 36° anno di età)
- 2) Essere genitori di figli minori (almeno uno, a prescindere dall'eventuale presenza di un altro figlio maggiorenne) legittimi, naturali o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori
- 3) Risultare iscritti alla “Banca dati” presso l’INPS

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutte i datori di lavoro privati.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time o tramite trasformazione a tempo indeterminato (anche parziale) di un rapporto a termine.

PRESENTAZIONE ISTANZA

Dopo aver effettuato l'assunzione il datore di lavoro dovrà richiedere il relativo beneficio economico avvalendosi del modulo telematico messo a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale.

Entro il giorno successivo all'invio, l'INPS, effettuati con esito positivo i controlli attribuirà automaticamente alla posizione contributiva interessata il Codice Autorizzazione corrispondente all'incentivo richiesto.

Nella sezione “*istanze on-line*” del Cassetto previdenziale aziendale sarà reso disponibile l'esito della richiesta.

BENEFICIO ECONOMICO

Il beneficio prevede un **bonus** del valore di 5.000 euro per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 1, c. 72, della L. n. 247/2007; Decreto Ministro della Gioventù di concerto con il Ministro dell'Economia 19/11/2010; Circolare INPS n. 115/2011; Messaggio INPS n. 7376/2015.

Elenco dispense pubblicate:

- “Priorità strategiche settore trasporti” N° 01/2018
- “Unioni civili e convivenze di fatto” N° 02/2018
- “Congedi di maternità e paternità Congedi parentali” N° 03/2018
- “Assunzioni Agevolate” N° 04/2018
- “Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpI” N° 05/2018
- “ISO9001@Impresa 4.0 - Due leve al servizio della competitività” N° 06/2018
- “Il distacco dei lavoratori all’estero” N° 07/2018
- “I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2018” N° 08/2018
- “Chimica e trattamenti delle superfici elastomeriche” N° 09/2018
- “Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro” N° 10/2018
- “Il Ruolo e il Valore della Certificazione Volontaria nella Prevenzione dei Reati Ambientali” N° 11/2018
- “General Counsel Talks I contributi della Legal Community di Assolombarda” N° 12/2018
- “L’indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: Dis-Coll” N° 13/2018
- “Guida pratica alla predisposizione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro” N° 14/2018
- “Previdenza Complementare” N° 15/2018
- “Art Bonus” N° 16/2018
- “New jobs e new skills. Gli ITS come “laboratorio” per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze” N° 01/2019
- “La procedura delle dimissioni on-line” N° 02/2019
- “L’ingresso in Italia dei lavoratori stranieri” N° 03/2019
- “Rappresentatività sindacale in azienda. Aspetti sindacali e giurisprudenziali” N° 04/2019
- “Oltre il cliente: le parti interessate. Dall’ascolto al passaparola” N° 05/2019
- “Trasferimento d’azienda: aspetti sindacali e giurisprudenziali” N° 06/2019
- “I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2019” N° 07/2019
- “Trasferta e Trasferimento” N° 08/2019
- “La gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all’estero” N° 09/2019
- “Apprendistato di primo livello: soluzioni operative e buone pratiche” N° 10/2019
- “I contratti di lavoro subordinato” N° 11/2019
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 12/2019

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

