



**GUIDA FACILE
AGLI INCENTIVI LAVORO**

2024

Testi a cura di:
Mauro Pittorra
Diego Colarusso

Coordinamento a cura di:
Gianluca Petricca

 **NEXUM**stp
YOUR NEXT STEP

La Guida Incentivi lavoro, con la nuova edizione aggiornata per l'anno 2024, fornisce una sintesi delle agevolazioni contributive e degli incentivi all'assunzione, previsti dalla normativa nazionale, con lo scopo di dare una prima informazione alle aziende per contenere il costo del lavoro, che sappiamo essere una delle voci più rilevanti nei bilanci delle aziende.

La guida è suddivisa in 4 sezioni:

nella prima sono state riassunte le condizioni principali che un'azienda deve rispettare per poter accedere alle agevolazioni, nella seconda vengono espone le novità previste per il 2024 in materia di agevolazioni contributive, nella terza e nella quarta sezione vengono elencati, attraverso schede di sintesi suddivise in base alla tipologia dei destinatari, gli incentivi, rispettivamente, per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato e per le assunzioni a tempo determinato.

La guida è aggiornata alla data di pubblicazione (febbraio 2024).

I contenuti sono da ritenere suscettibili di variazioni alla luce di possibili successive modifiche legislative.

INDICE

CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI	4
LE NOVITÀ PREVISTE PER IL 2024	5
AGEVOLAZIONI E INCENTIVI ALL'ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO	16
AGEVOLAZIONI E INCENTIVI ALL'ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	33

CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

«A decorrere dal 01.07.2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento di regolarità contributiva...». Resta fermo il diritto alla fruizione dei benefici in caso di successiva regolarizzazione, degli obblighi contributivi ed assicurativi, effettuata entro i termini indicati dagli organi di vigilanza. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non potrà essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVO

Il datore di lavoro, ai fini dell'acquisizione dei benefici, deve correttamente ed integralmente applicare la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritte, stipulate dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge.

INSUSSISTENZA DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E GIURISDIZIONALI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Per fruire dei benefici, non devono sussistere a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, provvedimenti di carattere amministrativo o giurisdizionale, definitivi in ordine a violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro (allegato A, Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007).

RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Va, infine, annotato come ai fini della fruizione delle norme incentivanti sia richiesto al datore di lavoro il rispetto integrale delle norme di cui al T.U. sulla sicurezza (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

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;
- » 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;
- » 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;
- » 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;
- » Nella 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.

LE NOVITÀ PREVISTE PER IL 2024

1. DECONTRIBUZIONE SUD

2. ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

3. DONNE VITTIME DI VIOLENZA

4. MAXI-DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

5. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITÀ DI GENERE

6. RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA PER I LAVORATORI DIPENDENTI

7. RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA PER LAVORATRICI MADRI

1. DECONTRIBUZIONE SUD

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Possono accedere all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, ad esclusione del settore agricolo e domestico, e spetta a tutti i rapporti di lavoro subordinato sia instaurati che instaurandi purché la prestazione lavorativa si svolga in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

L'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Prevista la cumulabilità con altri esoneri o riduzioni.

DURATA:

Riconosciuto per il periodo dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2025. Negli anni 2026 e 2027 lo sgravio sarà, invece, del 20% per ridursi ulteriormente al 10% per il biennio 2028/2029. Con riferimento ai singoli lavoratori non è previsto alcun massimale retributivo.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

La Commissione europea, con la decisione C(2023) 9018 final del 15 dicembre 2023, ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in oggetto fino al 30 giugno 2024, ritenendo che le misure di sostegno nazionali possano aiutare effettivamente le imprese colpite dalle gravi perturbazioni dell'economia causate dall'aggressione russa all'Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'Unione europea o dai suoi partner internazionali, nonché dalle contromisure economiche adottate finora dalla Russia, preservando i livelli di occupazione. In forza della suddetta autorizzazione, i benefici in oggetto potranno trovare applicazione fino al mese di competenza giugno 2024.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

L'applicabilità della misura è stata prorogata fino al 30 giugno 2024 nel rispetto del Temporary Crisis Framework adottato per fronteggiare le conseguenze economiche dell'aggressione russa all'Ucraina. La Commissione europea ha aumentato contestualmente il massimale di erogazione degli aiuti di stato ricompresi nel Temporary Crisis Framework, che ora considera compatibili con il mercato interno quegli aiuti di importo non superiore a:

- » 335.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- » 2.250.000 euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuto.

2. ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE:

L'Assegno per l'inclusione è la nuova misura assistenziale che ha sostituito da gennaio 2024 il reddito di cittadinanza.

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Soggetti beneficiari dell'Assegno di Inclusione (AdI)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

- » Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale;
- » Contratto di apprendistato;
- » Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale
- » Trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nella misura del:

- » 100%, se l'assunzione è a tempo indeterminato, con apprendistato o per trasformazioni di un contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato; con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- » 50%, se l'assunzione è a tempo determinato o stagionale con esclusione dei premi Inail e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere riproporzionato.

DURATA:

12 mesi fino ad un massimo di 24 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato

MEDIAZIONE:

Alle agenzie per il lavoro, è concesso, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto per ogni singola casistica. Una percentuale di tale incentivo sarà riconosciuta anche alle Agenzie per il lavoro, ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione.

CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

L'agevolazione è subordinata al rispetto integrale delle clausole generali (esempio rispetto della normativa in materia di DURC e degli obblighi del collocamento mirato l. 68/1999) e concessa nel rispetto della normativa europea in tema di aiuti di Stato. Inoltre, l'agevolazione è cumulabile con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici ed anche con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

PROCEDURA DI RICHIESTA:

L'incentivo è erogato esclusivamente al datore di lavoro che inserirà l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

ULTERIORI CONDIZIONI:

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei 24 mesi successivi all'assunzione:

- » licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- » recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- » recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- » dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

REGIME DE MINIMIS:

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre anni (l'anno in corso e i due anni precedenti). Il suddetto massimale deve essere rispettato al momento dell'assunzione del beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in quanto a decorrere dall'assunzione sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dell'esonero.

3. DONNE VITTIME DI VIOLENZA - NOVITÀ PER IL TRIENNIO 2024-2026

DESTINATARI:

Datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori, ivi compresi gli agricoli ma con l'esclusione di quelli domestici. Vengono ricompresi anche gli Enti pubblici Economici e le società pubbliche a capitale privato ma con l'esclusione delle Pubbliche Amministrazioni e le Authority.

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Donne vittime di violenza, disoccupate, di qualsiasi età, ovunque residenti e beneficiarie del "Reddito di libertà". In sede di prima applicazione sarà possibile riconoscere l'esonero contributivo anche in relazione alle assunzioni di donne che siano fruitrici del "Reddito di libertà" nel 2023.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI AMMESSE:

È consentito accedere all'esonero in caso di assunzioni a tempo determinato, di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato e in caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche parziale) e in apprendistato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

DURATA:

- » In caso di assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione: 12 mesi dalla data dell'assunzione.
- » In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato: 18 mesi complessivi dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato.
- » In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale, compresi i contratti di apprendistato): 24 mesi dalla data dell'assunzione.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

L'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento dell'assunzione, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero che risulta in rapporto di collegamento o controllo. Sarà necessario presentare una istanza on-line all'interno del cassetto previdenziale INPS aziende secondo le istruzioni operative che saranno fornite dall'INPS. L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e l'INPS autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.

4. MAXI – DEDUZIONE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - NOVITÀ 2024

DESTINATARI:

Datori di lavoro titolari di reddito di impresa e agli esercenti arti e professioni

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2024

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È prevista una maggiorazione del costo ammesso in deduzione ai fini della determinazione del reddito (Si IRES – IRPEF; No IRAP).

La maggiorazione del costo ammesso in deduzione è pari al 20% del minor importo, tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti nell'anno 2024 e l'incremento complessivo del costo del personale 2024 (come risultante dal conto economico ex art. 2425 comma 1 lettera b n. 9) rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

La maggiorazione del costo ammesso in deduzione è ulteriormente elevata (sino a ulteriore 10%), qualora in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- » lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni;
- » persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni;
- » donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- » donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- » giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85;
- » lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo

pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;

» già beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

» L'agevolazione spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni.

» L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

» L'incremento occupazionale rileva a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta 2024, sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta 2023.

» L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

5. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITÀ DI GENERE

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE:

Datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere. Le imprese, per ottenere la certificazione, dovranno dimostrare di adottare misure concrete per ridurre il divario di genere rispetto alle opportunità di crescita, alla parità salariale e alla tutela della maternità. Vengono poste sotto osservazione 6 aree di valutazione:

- » Cultura e strategia
- » Governance
- » Processi HR
- » Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- » Equità remunerativa per genere
- » Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione dovuta nel caso di insufficienza delle risorse stanziato. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).

DURATA:

Il beneficio, parametrato su base mensile, sarà fruito dai datori di lavoro come riduzione dei contributi previdenziali a loro carico in relazione alle mensilità di validità della certificazione.

ALTRE INFO:

Le risorse stanziato per l'esonero contributivo ammontano a 50 milioni di euro annui, che costituiscono il limite di spesa. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunica periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende che siano in possesso della certificazione di parità di genere. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero contributivo è subordinato al rispetto dei principi generali per la corretta e legittima fruizione delle agevolazioni. Inoltre, si rammenta che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

Agevolazione cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non siano espressamente previsti divieti di cumulo.

6. RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LAVORATORI CON IMPONIBILE FINO A 2.692 O 1.923 EURO - OPERATIVA DAL 01/01/2024 AL 31/12/2024

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori la cui retribuzione imponibile previdenziale parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda gli importi di 2.692 euro o 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima

IMPORTO AGEVOLAZIONE:

Tali lavoratori hanno diritto ad uno sgravio dei contributi a loro carico pari al:

- » 6% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- » 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

DURATA:

Limitata all'anno 2024

ALTRE INFO:

La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI:

Agevolazione cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con gli oneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro.

Si precisa, con particolare riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, che la riduzione contributiva in esame risulta alternativa con la decontribuzione per le lavoratrici con figli.

7. RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LAVORATRICI MADRI - NOVITÀ PER IL TRIENNIO 2024-2026

TIPOLOGIA LAVORATORI:

- » Per le lavoratrici madri di tre o più figli l'esonero spetta per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 e fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- » Per le lavoratrici madri di due figli l'esonero spetta in via sperimentale per il solo anno 2024 e fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

L'esonero spetta solo alle lavoratrici madri con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

IMPORTO AGEVOLAZIONE:

Riduzione contributiva del 100% fino a 3000 euro annui (250,00 euro al mese) della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre

DURATA:

Limitata all'anno 2024

ALTRE INFO:

La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI:

Agevolazione non cumulabile ed alternativa, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con la riduzione contributiva relativa alla quota a carico del dipendente (sia del 6% che del 7%). Invece, considerando la natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico esclusivamente della lavoratrice madre - è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1.	ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 30
2.	DONNE - INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012
3.	DONNE E UOMINI OVER 50
4.	AGEVOLAZIONE PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)
5.	APPRENDISTATO PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)
6.	CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE LAVORATORI BENEFICIARI DI CIGS
7.	LAVORATORI IN CIGS
8.	LAVORATORI IN CIGS BENEFICARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE
9.	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
10.	LAVORATORI CON DISABILITÀ
11.	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE
12.	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
13.	INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO
14.	ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI
15.	PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

1. ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 30

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Giovani under 30 che non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Riduzione del 50% dei contributi Inps c/datore di lavoro (esclusi premi Inail);
Max 3.000 € annui.

DURATA:

36 mesi

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per g.m.o. ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, e dunque a prescindere della mansione svolta.

L'esonero spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non ha compiuto il trentesimo anno di età (DURATA INCENTIVO: 12 MESI).

Spetta inoltre per le assunzioni di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola - lavoro e di coloro i quali abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione (l'assunzione deve essere effettuata entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e deve trattarsi di under 30).

2. DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito¹ da almeno 24 mesi. Il termine si abbassa a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate² o impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere superiore al 25%³.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL.

DURATA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

¹ Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 6 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.174 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.

² Quanto al requisito della residenza in "aree svantaggiate", queste ultime vengono individuate dalla legge (art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012) nelle "Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea". In particolare, la norma fa riferimento alle zone ammesse a beneficiare degli aiuti regionali, come stabilito nella Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

³ Il Decreto interministeriale del 20 novembre 2023 ha individuato - per l'anno 2024 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

DONNE AGEVOLAZIONI 2023 LAVORO SUBORDINATO

AREE DI IMPIEGO	RESIDENTI IN	PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA
Qualsiasi	Ovunque	24 mesi
Qualsiasi	Zone A: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Molise Zone C: non predefinite	6 mesi
<p>Sezioni ATECO 2017: agricoltura, industria (costruzioni, ind. Estrattiva, acqua e gestione rifiuti, ind. Energetica, ind. Manifatturiera), servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali delle PA)</p> <p>Professioni (CP2011): 74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici 92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate 93 - Truppa delle forze armate 91 - Ufficiali delle forze armate 71 - Conduttori di impianti industriali 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare 63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati 72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo 81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi</p>	Ovunque	6 mesi

3. DONNE E UOMINI OVER 50

TIPOLOGIA LAVORATORI:

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL.

DURATA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

4. AGEVOLAZIONE PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori percettori di NASpi di qualsiasi età.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Contributo mensile pari al 20% della Naspi residua del lavoratore.

DURATA:

Il contributo mensile che non può essere superiore all'importo della retribuzione erogata ne può superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore.

REGIME DE MINIMIS:

Si

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).

Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato o altre agevolazioni contributive.

5. APPRENDISTATO PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione (NASPI) indipendentemente dall'età.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

- » Trova applicazione il regime contributivo proprio del contratto di apprendistato professionalizzante ma è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.
- » Minimi retributivi inferiori, in osservanza dei contratti collettivi applicati, che prevedono retribuzioni per tutta la durata dell'apprendistato e fino alla completa qualificazione o riqualificazione parametrati ai livelli di ingresso o intermedi inferiori rispetto ai livelli di riferimento. In alcuni settori, inoltre, si prevedono retribuzioni a percentuale e progressive nel tempo rispetto ai livelli di riferimento.
- » Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- » Rientro nel calcolo della percentuale del 20% come base di natura legale per i limiti del tempo determinato e della percentuale del 30% in sommatoria del limite legale per le assunzioni, in sommatoria, dei contratti a tempo determinato e in somministrazione;
- » Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- » Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
- » Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).

DURATA:

Minimo 6 mesi massimo 36 mesi.

Al termine del periodo formativo le parti – in deroga a quanto previsto dalla disciplina del contratto di apprendistato "normale" – non possono recedere liberamente dal rapporto al termine del periodo di formazione. Si applica, infatti, la disciplina in materia di licenziamenti individuali, ossia il licenziamento deve essere supportato da una giusta causa o da un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Il datore di lavoro ha l'obbligo di erogare la formazione necessaria per l'acquisizione delle competenze richieste dai contratti collettivi di riferimento.

6. CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE LAVORATORI BENEFICIARI DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter, D.lgs. 148/2015, come modificato dalla L. 234/2021.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

Assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Viene concesso un contributo per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

DURATA:

12 mesi periodo massimo.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Per poter ottenere l'incentivo citato, i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva in cui opera il lavoratore portatore del beneficio, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, né a licenziamenti collettivi di cui alla L. 223/1991.

Inoltre, l'eventuale licenziamento del lavoratore portatore della dote, o il licenziamento collettivo o individuale per gmo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato nel medesimo livello retributivo e categoria legale, effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito.

L'incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse attualmente stanziato.

L'efficacia dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

7. LAVORATORI IN CIGS

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori in fruizione di CIGS per almeno 3 mesi (anche non continuativi) presso un datore di lavoro destinatario di CIGS da almeno 6 mesi continuativi.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE:

Contratto a tempo indeterminato e pieno.

DURATA:

12 mesi

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto che l'assunzione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata.

8. LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Esonero Riduzione del 50% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro (escluso premi Inail).
Max 4.030 € annui.

DURATA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Il dipendente avrà diritto ad una agevolazione fiscale e al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato corrisposto.

9. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

- » L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
- » Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

- » La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:
 - pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
 - Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.
 1. Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
 2. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
 3. Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.
- » L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sottoinquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- » Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- » Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- » Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
- » Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).

DURATA:

- » La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi. Gli accordi interconfederali o i CCNL definiscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata della formazione e la durata, anche minima, del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 anni per i profili professionali artigiani individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- » Alcuni contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno previsto specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e effettua la formazione interna che viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro.

10. LAVORATORI CON DISABILITÀ

TIPOLOGIA LAVORATORI:

- » Lavoratori con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al TU approvato con DPR 915/1978;
- » Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- » I lavoratori devono risultare regolarmente iscritti nell'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del centro per l'impiego territorialmente competente.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato indipendentemente dall'obbligo di assunzione disabili previsto per le aziende con più di 14 dipendenti.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

dal 35% al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile.

DURATA:

36 mesi - 60 mesi per disabilità intellettiva e psichica

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

- » È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata
- » Cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato
- » Per la richiesta dell'agevolazione va verificata la disponibilità dei fondi stanziati

11. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

L'apprendistato in oggetto è finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico ovvero:

- qualifica e diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore.

Gli apprendisti sono soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

- » Esclusione contributo di licenziamento, aliquota ridotta al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego e dello 0,30% per la formazione professionale;
- » Sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni avvenute nel 2020, 2021 e 2022 da parte di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove (resta ferma l'aliquota del 10% negli anni di contratto successivi al terzo).
- » L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore).

DURATA:

- » La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale; in taluni casi è prorogabile di un ulteriore anno previo aggiornamento del PFI.
- » Conseguita la qualifica/diploma professionale 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.

REGIME DE MINIMIS:

Sì, ma solo in caso di utilizzo dello sgravio contributivo 100%.

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti). Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Al fine di procedere all'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore il datore di lavoro 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 decreto ministeriale.

12. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

TIPOLOGIA LAVORATORI:

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è finalizzato:

- al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione (compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori);
- alle attività di ricerca;
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale (integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore), o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

- » La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:
 - pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
 - Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.
 1. Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
 2. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
 3. Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.
- » L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sottoinquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore.

DURATA:

Definita nel protocollo sottoscritto con l'istituzione formativa. Minimo 6 mesi massimo 36.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. In tale protocollo si stabiliscono la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale.

13. INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE:

Imprese pubbliche, private e cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con gli Istituti penitenziari.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Credito d'imposta mensile di:

€. 520 in caso di assunzione di lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno

€. 300 in caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi

Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95%

Il credito d'imposta e lo sgravio contributivo spettano anche per i 18/24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a seconda che i lavoratori detenuti e internati abbiano o non abbiano beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno.

DESTINATARI:

Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno. Esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

Assunzioni con contratto di lavoro subordinato anche part time per non meno di 30 gg con corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL.

ALTRE INFO:

L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. Le cooperative o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'istituto penitenziario o, nel caso di svolgimento di attività lavorativa all'interno dell'istituto penitenziario, copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria.

14. ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Danno origine all'incentivo le assunzioni di "giovani genitori", cioè dei soggetti che posseggono contemporaneamente i seguenti requisiti:

- età non superiore ai 35 anni (inferiore a 36);
- genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi oppure affidatari di minori;
- titolari di un rapporto di lavoro precario.

Si intende, a questi fini, lavoro precario:

- il lavoro a tempo determinato;
- il lavoro in somministrazione;
- il lavoro intermittente (o a chiamata);
- il lavoro ripartito (job sharing);
- il contratto di inserimento;
- la collaborazione parasubordinata (co.co.co. e co.co.pro.);
- il lavoro accessorio (o con voucher).

L'iscrizione alla banca dati è consentita anche a coloro che hanno cessato uno dei medesimi rapporti di lavoro.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Massimo 5.000 € per ogni assunzione e per massimo 5 assunzioni.

REGIME DE MINIMIS:

Sì

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).

Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

- » Cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti
- » Per la richiesta dell'agevolazione va verificata la disponibilità dei fondi stanziati

15. PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Beneficiari di reddito di cittadinanza.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo indeterminato anche part time o in apprendistato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

- » Esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (esclusi i premi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali).
- » In caso di assunzione seguente alla stipula del patto di formazione, l'esonero contributivo è ripartito a metà fra il datore di lavoro e l'ente formativo accreditato. Il Patto di formazione può essere stipulato dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.
- » L'ammontare dell'esonero effettivamente fruibile dal datore di lavoro risulta essere il minore importo tra:
 - contributi dovuti;
 - importo mensile del Reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione;
 - importo di 780 euro mensili.

DURATA:

Il periodo di fruizione dell'esonero varia:

- da un minimo di 5 mesi (6 mesi in caso di patto formativo)
- a un massimo di 18 mensilità, diminuito del periodo eventualmente già goduto dal beneficiario del reddito di cittadinanza.

REGIME DE MINIMIS:

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro (100.000 euro settore trasporto) nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).

Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

- » È richiesto l'incremento occupazionale netto del numero di dipendenti.
- » In caso di licenziamento del beneficiario del Reddito di cittadinanza nei 36 mesi successivi all'assunzione, restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- 1. DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012**
- 2. DONNE E UOMINI OVER 50**
- 3. LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE**
- 4. LAVORATORI CON DISABILITÀ**
- 5. CONTRATTO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE O PATERNITÀ**
- 6. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI**
- 7. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI**
- 8. INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO**
- 9. PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA**

1. DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito¹ da almeno 24 mesi. Il termine si abbassa a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate² o impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere superiore al 25%³.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL.

DURATA:

12 mesi, elevabile a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

¹ Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 6 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.174 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.

² Quanto al requisito della residenza in "aree svantaggiate", queste ultime vengono individuate dalla legge (art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012) nelle "Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea". In particolare, la norma fa riferimento alle zone ammesse a beneficiare degli aiuti regionali, come stabilito nella Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

³ Il Decreto interministeriale del 20 novembre 2023 ha individuato - per l'anno 2024 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

DONNE AGEVOLAZIONI 2023 LAVORO SUBORDINATO

AREE DI IMPIEGO	RESIDENTI IN	PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA
Qualsiasi	Ovunque	24 mesi
Qualsiasi	Zone A: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Molise Zone C: non predefinite	6 mesi
<p>Sezioni ATECO 2017: agricoltura, industria (costruzioni, ind. Estrattiva, acqua e gestione rifiuti, ind. Energetica, ind. Manifatturiera), servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali delle PA)</p> <p>Professioni (CP2011): 74 - Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici 92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate 93 - Truppa delle forze armate 91 - Ufficiali delle forze armate 71 - Conducenti di impianti industriali 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare 63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati 72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo 81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi</p>	Ovunque	6 mesi

2. DONNE E UOMINI OVER 50

TIPOLOGIA LAVORATORI:

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

È previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL.

DURATA:

12 mesi - elevabile a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

3. LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Esonero Riduzione del 50% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro (escluso premi Inail).
Max 4.030 € annui.

DURATA:

12 Mesi più ulteriori 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

REGIME DE MINIMIS:

No

4. LAVORATORI CON DISABILITÀ

TIPOLOGIA LAVORATORI:

- » Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- » I lavoratori devono risultare regolarmente iscritti nell'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del centro per l'impiego territorialmente competente.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato indipendentemente dall'obbligo di assunzione disabili previsto per le aziende con più di 14 dipendenti non inferiore ai 12 mesi.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

70% della retribuzione lorda mensile imponibile.

DURATA:

Per l'intera durata del contratto a termine.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto l'incremento occupazionale netto del numero di dipendenti.

5. CONTRATTO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE O PATERNITÀ

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici/lavoratori che, in qualità di "genitori", fruiscono dei congedi previsti dalla legge.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Riduzione pari al 50% dei contributi previdenziali INPS e dei premi assicurativi INAIL a carico del datore di lavoro.

DURATA:

La riduzione spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in congedo.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Per datori di lavoro con meno di 20 dipendenti.

6. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ STAGIONALI

TIPOLOGIA LAVORATORI:

- » L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
- » Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato stagionale.

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

- » La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:
 - Pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
 - Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.
 1. Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
 2. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
 3. Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.
- » L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sottoinquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- » Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- » Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- » Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
- » Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).

DURATA:

La contrattazione collettiva nazionale può prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato nel caso di datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali.

REGIME DE MINIMIS:

No

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e effettua la formazione interna che viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro.

7. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE

TIPOLOGIA LAVORATORI:

L'apprendistato in oggetto è finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico ovvero:

- qualifica e diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore.

Gli apprendisti sono soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato stagionale.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

- » Esclusione contributo di licenziamento, aliquota ridotta al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego e dello 0,30% per la formazione professionale;
- » Sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni avvenute nel 2020, 2021 e 2022 da parte di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove (resta ferma l'aliquota del 10% negli anni di contratto successivi al terzo).
- » L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore).

DURATA:

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 per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

REGIME DE MINIMIS:

Solo in caso di utilizzo dello sgravio contributivo 100%.

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti). Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

Al fine di procedere all'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore il datore di lavoro 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 decreto ministeriale.

8. INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE:

Imprese pubbliche, private e cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con gli Istituti penitenziari.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Credito d'imposta mensile di:

€. 520 in caso di assunzione di lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno

€. 300 in caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi

Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95%

Il credito d'imposta e lo sgravio contributivo spettano anche per i 18/24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a seconda che i lavoratori detenuti e internati abbiano o non abbiano beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno.

DESTINATARI:

Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno. Esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzioni con contratto di lavoro subordinato anche part time per non meno di 30 gg con corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL.

ALTRE INFO:

L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. Le cooperative o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'istituto penitenziario o, nel caso di svolgimento di attività lavorativa all'interno dell'istituto penitenziario, copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria.

9. PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

TIPOLOGIA LAVORATORI:

Beneficiari di reddito di cittadinanza.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA:

In caso di assunzioni a tempo determinato anche part time.

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

- » Esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (esclusi i premi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali).
- » In caso di assunzione seguente alla stipula del patto di formazione, l'esonero contributivo è ripartito a metà fra il datore di lavoro e l'ente formativo accreditato. Il Patto di formazione può essere stipulato dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.
- » L'ammontare dell'esonero effettivamente fruibile dal datore di lavoro risulta essere il minore importo tra:
 - Contributi dovuti;
 - Importo mensile del Reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione;
 - Importo di 780 euro mensili.

DURATA:

Il periodo di fruizione dell'esonero varia:

- » Da un minimo di 5 mesi (6 mesi in caso di patto formativo)
- » A un massimo di 18 mensilità, diminuito del periodo eventualmente già goduto dal beneficiario del reddito di cittadinanza.

REGIME DE MINIMIS:

È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.

L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro (100.000 euro settore trasporto) nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).

Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITÀ:

È richiesto l'incremento occupazionale netto del numero di dipendenti.

Milano

Via Borromei, 2

Monza Brianza

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

Mantova

Via Sandro Pertini, 2/15 - Marmirolo (MN)

Torino

Corso Matteotti, 42

Cuneo

Piazza Europa, 26

Genova

Piazza Vittorio Veneto, 2

Padova

Via San Crispino, 106

Via Filipetto, 2 - Camposampiero

Vicenza

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

Ferrara

Via Darsena, 67

Bologna

Via G. Papini, 18

Via Nazario Sauro, 2

Perugia

Viale Giovanni Perari, 1

Via del Vignola, 5 – Umbertide (PG)

Via Entrata, 31 - Torgiano (PG)

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Maglianella, 65/R

Via Nomentana, 935

Via Penna Sant'Andrea, 7

Via Marcantonio Colonna, 7

Via Benedetto Croce, 62

Olbia

Via Georgia, 11 - Torre 2

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Taranto

Via Lago di Trasimeno, 27

Durazzo (ALB)

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it