








Ballotta &
Sghirlanzoni

LAVORO PREVIDENZA PAYROLL

Guida agli **INCENTIVI**

Indice

Introduzione		pag. 01	
Incentivo assunzione giovani Under 30		pag. 02	
Incentivo assunzione giovani Under 36		pag. 03	
Incentivo assunzione lavoratori provenienti da aziende in crisi		pag. 05	
Incentivo assunzione donne		pag. 06	
Decontribuzione Sud		pag. 08	
Regime fiscale agevolato “Impatriati”		pag. 09	
Incentivo assunzione “Over 50”		pag. 12	
Incentivo assunzione lavoratori in NASpl		pag. 13	
Incentivo assunzione lavoratori in CIGS con assegno di ricollocazione		pag. 15	
Incentivo assunzione lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi		pag. 17	
Incentivo assunzione in sostituzione maternità		pag. 19	
Incentivo assunzione disabili		pag. 20	
Incentivo assunzione giovani dopo alternanza scuola-lavoro		pag. 22	
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale		pag. 23	
Apprendistato professionalizzante		pag. 25	
Apprendistato di alta formazione e ricerca		pag. 27	
Incentivo assunzione persone detenute o internate		pag. 29	
Incentivo assunzione percettori reddito di cittadinanza		pag. 31	
Principi generali per la fruizione degli incentivi		pag. 33	

INTRODUZIONE



Stando ai dati diffusi dall' Inps, nel 2021 circa un'assunzione ogni quattro ha beneficiato di agevolazioni contributive, per un totale di quasi 2 milioni di assunzioni incentivate.

Il raffronto sull'anno precedente mostra un incremento notevole, dal momento che viene sfiorato il raddoppio rispetto al milione di assunzioni incentivate del 2020, con una percentuale sul totale delle assunzioni passata dal 9% del 2019 al 16% nel 2020, al 25% nel 2021.

Riteniamo pertanto utile riproporre una Guida agli Incentivi, dove con taglio operativo vengono riassunte caratteristiche, condizioni, procedure di accesso alle agevolazioni previste dalla normativa nazionale.

Rimane, a nostro avviso, un quadro troppo frastagliato, con inventivi che nascono e muoiono nello spazio di un paio d'anni e circolari attuative che arrivano spesso fuori tempo massimo, lasciando operatori e aziende in un limbo d'incertezza che è il principale nemico al successo dell'incentivo stesso.

Un caro saluto

Studio Ballotta, Sghirlanzoni & Associati





Incentivo assunzione giovani Under 30



L'incentivo è stato introdotto dalla Legge n. 205/2017 con la finalità di sostenere l'occupazione giovanile stabile.

In caso di decadenza dal beneficio, vi è l'obbligo di restituire quanto già fruito.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che **assumono o trasformano a tempo indeterminato** giovani **con meno di 30 anni di età**, che nella propria carriera lavorativa **non sono mai stati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, anche presso altri datori di lavoro.

L'esonero è riconosciuto anche ai datori di lavoro che confermano a tempo indeterminato i rapporti di apprendistato al termine del periodo formativo, a patto che al momento della conferma l'apprendista non abbia compiuto il trentesimo anno di età (DURATA INCENTIVO: 12 MESI).

Le condizioni per accedere allo sgravio sono:

- Non aver proceduto, **nei sei mesi precedenti l'assunzione**, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.
- Non procedere, **nei sei mesi successivi l'assunzione**, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al **50%** della contribuzione carico ditta per un periodo massimo di **36 mesi** ed entro un limite di importo di **3.000** euro annui.

Qualora il lavoratore, per cui sia stato solo parzialmente fruito l'esonero, venga riassunto, il nuovo datore di lavoro potrà continuare a beneficiare della decontribuzione per il periodo residuo.

MODALITÀ DI ACCESSO

L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi.



Incentivo assunzione giovani Under 36



L'incentivo è stato introdotto dalla Legge n. 178/2020 per il biennio 2021/2022.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che **assumono o trasformano a tempo indeterminato** giovani **con meno di 36 anni di età**, che nella propria carriera lavorativa **non sono mai stati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, anche presso altri datori di lavoro.

Il periodo di apprendistato presso altro datore di lavoro interrotto senza il passaggio in qualifica non preclude la fruizione dell'incentivo al nuovo datore di lavoro.

Le condizioni per accedere allo sgravio sono:

- Non aver proceduto, **nei sei mesi precedenti l'assunzione**, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.
- Non procedere, **nei nove mesi successivi l'assunzione**, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

In caso di decadenza dal beneficio, vi è l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo.

Tale esonero, diversamente da quello previsto per gli Under 30, non è riconosciuto ai datori di lavoro che confermano a tempo indeterminato i rapporti di apprendistato al termine del periodo formativo.

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al **100%** della contribuzione carico ditta per un periodo massimo di **36 mesi** ed entro un limite di importo di **6.000** euro annui.

I datori di lavoro privati che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, potranno beneficiare dell'esonero per un periodo massimo di **48 mesi**.

Qualora il lavoratore, per cui sia stato solo parzialmente fruito l'esonero, venga riassunto, il nuovo datore di lavoro potrà continuare a beneficiare della decontribuzione per il periodo residuo.



Incentivo assunzione giovani Under 36



MODALITÀ DI ACCESSO

Con messaggio 403 del 26/01/2022, l'INPS ha comunicato che la Commissione Europea **ha prorogato la misura fino al 30/06/2022** e rinvia alle disposizioni già emanate dall'Istituto (con messaggio n. 3389 del 07/10/2021) con riferimento alle modalità di fruizione delle misure in oggetto.

ULTERIORI CONDIZIONI

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.



Incentivo assunzione lavoratori provenienti da aziende in crisi



La Legge n. 234/2021, Legge di Bilancio 2022, ha previsto uno sgravio contributivo per le imprese che assumono lavoratori provenienti da aziende in crisi.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

La misura spetta ai datori di lavoro del settore privato che **assumono o trasformano a tempo indeterminato** lavoratori di qualsiasi età provenienti da imprese in difficoltà con una procedura di crisi aziendale aperta presso il MISE, il Ministero dello Sviluppo Economico. Per la fruizione dell'incentivo valgono le medesime specifiche previste per le assunzioni agevolate dei giovani under 36, ovviamente, non vi è alcuna limitazione riferita all'età anagrafica del lavoratore ed a pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al **100%** della contribuzione carico ditta per un periodo massimo di **36 mesi** ed entro un limite di importo di **6.000** euro annui.

I datori di lavoro privati che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, potranno beneficiare dell'esonero per un periodo massimo di **48 mesi**.

Qualora il lavoratore, per cui sia stato solo parzialmente fruito l'esonero, venga riassunto, il nuovo datore di lavoro potrà continuare a beneficiare della decontribuzione per il periodo residuo.

MODALITÀ DI ACCESSO

L'efficacia delle disposizioni di cui alla presente è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Ad oggi si è in attesa di una circolare INPS che definisca le modalità di accesso.

ULTERIORI CONDIZIONI

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.



Incentivo assunzione donne



L'art. 1, commi 16-19 della Legge 178/2020 ha sostituito per il biennio 2021/2022 l'incentivo introdotto dall'art. 4, commi 9-11 della legge 92/12.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Come chiarito dalla Circolare INPS 32/2021, le potenziali destinatarie dell'incentivo sono:

- Donne di almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- Donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;¹
- Donne di qualsiasi età che svolgono una professione o attività in un settore economico caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;²
- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito³ da almeno 24 mesi.

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che **assumono con contratti a tempo determinato o indeterminato, anche in somministrazione e anche in caso di contratti part time.**

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione contributiva consiste in uno sgravio pari al **100%** della contribuzione carico ditta, nel limite massimo di importo pari a **6.000 Euro** annui, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e precisamente:

- in caso di assunzione con contratto **a tempo determinato, fino a 12 mesi;**
- in caso di assunzione con contratto **a tempo indeterminato, 18 mesi;**
- in caso di **trasformazione di un contratto** a tempo determinato in uno a tempo indeterminato la durata complessiva del beneficio **non potrà superare comunque i 18 mesi.**

¹ Le aree svantaggiate coincidono con le regioni ammissibili ai finanziamenti UE individuate dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020"

² Le professioni e i settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati per il 2022 dal Decreto del 17 dicembre 2021.

³ Per "prive di impiego regolarmente retribuito" si intende la donna che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi) non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi, né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale (che è pari a 4.800 euro in caso di lavoro autonomo e 8.145 euro per le collaborazioni).



Incentivo assunzione donne



MODALITÀ DI ACCESSO

Con messaggio 403 del 26/01/2022, l'INPS ha comunicato che la Commissione Europea **ha prorogato la misura fino al 30/06/2022** e rinvia alle disposizioni già emanate dall'Istituto (con circolare INPS 32/2021) con riferimento alle modalità di fruizione delle misure in oggetto.

ULTERIORI CONDIZIONI

L'incentivo spetta, come sopra indicato, se l'assunzione, la proroga o la trasformazione realizzano **un incremento netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro a tempo pieno.

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.



Decontribuzione Sud



La L. 178/2020 ha prorogato fino al 2029 lo sgravio contributivo per i rapporti di lavoro nelle regioni cosiddette “svantaggiate” introdotto dal D.L. 104/2020.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Tale esonero va ad incentivare l'occupazione, in quanto non riguarda solo i nuovi rapporti di lavoro ma anche quelli già in essere.

L'esonero spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo e domestico, che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Sono escluse espressamente dalla norma altre categorie di datori di lavoro.

DURATA ED ENTITÀ

L'esonero è pari:

- al **30%** dei contributi previdenziali da versare fino al **31 dicembre 2025**;
- al **20%** dei contributi previdenziali da versare per gli anni **2026 e 2027**;
- al **10%** dei contributi previdenziali da versare per gli anni **2028 e 2029**.

MODALITÀ DI ACCESSO

L'esonero è cumulabile con gli incentivi previsti dalla legislazione vigente.

ULTERIORI CONDIZIONI

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al possesso del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi.

L'efficacia delle disposizioni di cui alla presente è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Con messaggio 403 del 26/01/2022, l'INPS ha comunicato che la Commissione Europea ha prorogato la misura fino al 30/06/2022.

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato “De Minimis”. La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite “de minimis” sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

Regime fiscale agevolato “Impatriati”



A seguito delle modifiche introdotte dal Decreto Crescita n. 34/2019, il regime agevolativo per gli Impatriati ha il seguente assetto.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Il regime per gli “Impatriati” riconosce l'esenzione fiscale del **70% del reddito di lavoro dipendente o autonomo** prodotto in Italia dai lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato e che rispondono ai seguenti requisiti:

- non essere stati residenti in Italia nei due periodi d'imposta precedenti al trasferimento;
- impegnarsi a risiedere in Italia per almeno due anni;
- svolgere l'attività lavorativa prevalentemente in territorio italiano.

Detta percentuale è innalzata al **90%** per chi trasferisce la residenza nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia.

Il regime agevolato riguarda anche i soggetti che avviano un'attività d'impresa in Italia, con riferimento ai redditi d'impresa quivi prodotti.

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione spetta a partire dall'anno in cui avviene il trasferimento della residenza fiscale e per i 4 anni successivi.

È prevista un'estensione dell'agevolazione per **ulteriori 5 periodi di imposta**, qualora il lavoratore:

- abbia almeno un figlio minorenni a carico, anche in affidato preadottivo;
- acquisti un immobile residenziale in Italia dopo il trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti lo stesso.

In tali casi, **per ulteriori cinque periodi di imposta**, successivi ai primi cinque, i redditi prodotti in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente **al 50% del loro ammontare**.

Inoltre, per i lavoratori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo, i redditi negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente **al 10%** del loro ammontare.

MODALITÀ DI ACCESSO

Per beneficiare del regime agevolato il lavoratore “impatriato”, titolare di reddito di lavoro dipendente, deve sempre presentare una richiesta scritta al datore di lavoro, il quale applica il beneficio dal periodo di paga successivo alla richiesta e, in sede di conguaglio, dalla data dell'assunzione (se avvenuta nel medesimo anno fiscale).

Regime fiscale agevolato “Impatriati”



FINANZIARIA 2021

La L. 178/2020 ha introdotto la possibilità di optare per il prolungamento del regime degli “impatriati”, **anche per i lavoratori che abbiano trasferito la residenza in Italia prima del 30 aprile 2019** (quindi prima della Pubblicazione del Decreto Crescita) alle stesse condizioni illustrate nella scheda precedente.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

La proroga dell’agevolazione non viene però riconosciuta automaticamente, ma prevede l’esercizio di una specifica opzione e il versamento di:

1. un importo pari al **10%** dei redditi che hanno usufruito del regime agevolativo nell’anno fiscale precedente all’opzione, se il soggetto al momento dell’esercizio:
 - ha almeno un figlio minorenni, anche in affidio preadottivo
 - (oppure) è diventato proprietario di almeno un’unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell’opzione
2. un importo pari al **5%** dei redditi che hanno usufruito del regime agevolativo nell’anno fiscale precedente all’opzione, se il soggetto al momento dell’esercizio:

- ha almeno tre figli minorenni, anche in affidio preadottivo
- ed è proprietario di almeno un’unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell’opzione.

L’Agenzia delle Entrate ha chiarito che il prolungamento a pagamento dell’agevolazione per i “vecchi” impatriati previsto dall’articolo 1, comma 50, della legge di Bilancio 2021 sconta l’imposta del 10% ovvero del 5% **su tutto il reddito percepito e non sull’importo ridotto alla metà**, in quanto la disposizione fa riferimento ai redditi «oggetto dell’agevolazione» e non a quelli ridotti per effetto dell’agevolazione medesima.

MODALITÀ DI ACCESSO

Con il provvedimento n. 60353 del 3 marzo 2021 l’Agenzia delle Entrate ha dettagliato le modalità di esercizio dell’opzione.

Regime fiscale agevolato “Impatriati”



CASI DI ESCLUSIONE

Ricordiamo inoltre che tale agevolazione non è compatibile con gli incentivi fiscali previsti dall'articolo 44 del DL n. 78/2010, dalla Legge n. 238/2010, dall'articolo 16 del DL n. 147/2015 e dall'articolo 24-bis del Tuir.

Va inoltre menzionato che la recente circolare 33/2020 dell'A.E. ha notevolmente ristretto la possibilità di accesso al regime agevolato per i lavoratori che trasferiscono la propria residenza in Italia al termine di un periodo di distacco all'estero.

Contraddicendo alcuni interpelli in cui la stessa Agenzia aveva aperto a tale possibilità, la circolare 33/2020 afferma che perché la norma possa esplicare la propria ratio attrattiva, si deve verificare una **netta discontinuità** nel rapporto di lavoro pre/post distacco, discontinuità che deve essere recepita anche nel contratto di lavoro.

L'agenzia individua quali indicatori di una sostanziale continuità del rapporto di lavoro (anche in presenza di una novazione contrattuale), i seguenti elementi:

- il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale;
- il riconoscimento dell'anzianità dalla data di prima assunzione;
- l'assenza del periodo di prova;
- clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima (ed eventuale quattordi-

cesima) maturati nonché il trattamento di fine rapporto al momento della sottoscrizione del nuovo accordo;

- clausole in cui si prevede che, alla fine del distacco, il distaccato sarà reinserito nell'ambito dell'organizzazione della Società distaccante e torneranno ad applicarsi i termini e le condizioni di lavoro presso la Società di appartenenza in vigore prima del distacco.

Incentivo assunzione “Over 50”



L'incentivo è stato introdotto dall'art.4 della L.92/2012 ed è tutt'ora in vigore.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

In caso di assunzione, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, di lavoratori di età superiore **a 50 anni disoccupati da almeno 12 mesi**, al datore di lavoro spetta uno sgravio del **50%** dell'aliquota contributiva per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto.

DURATA ED ENTITÀ

Per quanto riguarda la durata dell'agevolazione è di:

- **12 mesi**, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- **18 mesi**, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- **18 mesi complessivi**, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

MODALITÀ DI ACCESSO

Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza online “92-2012”; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato “De Minimis”.

La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite “de minimis” sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

CASI DI ESCLUSIONE

L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un **incremento occupazionale netto** del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti e solo in presenza dei seguenti requisiti:

- regolarità negli adempimenti contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale;
- l'assunzione non riguardi l'attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non violi il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;
- il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo il caso che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

Incentivo assunzione lavoratori in NASpl



Incentivo strutturale introdotto dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, finalizzato alla creazione di stabile occupazione per i soggetti percettori della NASpl.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Il beneficio è riconosciuto per le assunzioni **a tempo pieno e indeterminato** di lavoratori beneficiari della NASpl, ovvero per le **trasformazioni a tempo pieno e indeterminato** di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità NASpl, cui sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione a tempo determinato.

DURATA ED ENTITÀ

L'ammontare dell'incentivo è pari, per ogni mensilità, **ad un contributo del 20%** dell'indennità mensile di NASpl residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

L'erogazione dell'incentivo avviene sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore previa autorizzazione da parte dell'INPS.

Il beneficio non può comunque superare la durata delle rate residue di indennità che sarebbe spettata al lavoratore.

MODALITÀ DI ACCESSO

Dovendo rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione, per ottenere tale incentivo occorre inviare tempestivamente all'INPS la richiesta allegando la dichiarazione sugli "aiuti de minimis" di cui al Regolamento CE n. 1998/2006 e successive modifiche e integrazioni. La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

In seguito all'accoglimento della richiesta, l'INPS attribuisce 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".

Incentivo assunzione lavoratori in NASpl



CUMULABILITÀ

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente.

CASI DI ESCLUSIONE

Il diritto all'incentivo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivo assunzione lavoratori in CIGS con assegno di ricollocazione



DESCRIZIONE E CONDIZIONI

La legge n. 205/17, all'art. 1, comma 136, ha previsto un incentivo ai datori di lavoro, anche del settore agricolo, che assumono con contratto di lavoro subordinato **a tempo determinato o indeterminato** lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione.

Rientrano nel campo di applicazione dell'agevolazione anche i rapporti di apprendistato. Parimenti, l'incentivo è riconoscibile per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il beneficio non spetta per i contratti di lavoro domestico, di lavoro intermittente e per le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

Il comma 325 della Finanziaria 2021 ha esteso la possibilità di accesso all'Assegno di Ricollocazione tra gli altri anche ai percettori di Naspi da almeno 4 mesi.

DURATA ED ENTITÀ

L'incentivo riconosciuto al datore di lavoro che assume un lavoratore destinatario dell'assegno di ricollocazione consiste nell'esonero dal pagamento della contribuzione carico ditta **nella misura del 50% ed entro il limite massimo annuo di 4.030,00**, per un periodo massimo:

- di 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- di 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato (in caso di trasformazione, l'incentivo viene prorogato per ulteriori 6 mesi).

Inoltre, il lavoratore in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'art. 24-bis del D. Lgs. 148/2015, che accetta la nuova offerta di lavoro ha diritto:

- all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (TFR e altre competenze di fine rapporto), nel limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento utile per il calcolo del TFR;

¹ Art. 24 bis - Accordo di ricollocazione - Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.

Incentivo assunzione lavoratori in CIGS con assegno di ricollocazione



- al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato corrisposto.

MODALITÀ DI ACCESSO

Ai fini della fruizione del beneficio, come previsto dalla circolare INPS n. 77 del 27 giugno 2020, il datore di lavoro interessato deve inoltrare una domanda di ammissione all'agevolazione direttamente sul portale dell'Istituto. L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, verifica mediante la consultazione della banca dati gestita dall'ANPAL, se il lavoratore per la cui assunzione si richiede l'agevolazione sia titolare dell'assegno di ricollocazione e, in caso di esito positivo della verifica, autorizza la fruizione dell'agevolazione per il periodo spettante. In seguito all'autorizzazione, il soggetto interessato potrà fruire del beneficio mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero. Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'ANPAL e l'INAIL effettueranno i controlli di loro pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con

la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

CASI DI ESCLUSIONE

Il beneficio compete a condizione che l'impresa che assume non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro precedente.

Incentivo assunzione lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi



La Legge n. 236/93, all'art. 4, comma 3, ha introdotto un incentivo per i datori di lavoro che assumono **a tempo pieno ed indeterminato** lavoratori **in CIGS da almeno 3 mesi**.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro che assumono con **contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato lavoratori sospesi** in cassa integrazione guadagni straordinaria **da almeno 3 mesi**, anche non continuativi, **dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi**. Al momento dell'assunzione il lavoratore deve trovarsi in cigs.

DURATA ED ENTITÀ

L'incentivo consiste nella riduzione per **12 mesi** delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende che occupano più di 9 dipendenti (aliquota sostitutiva pari all'11,61%).

MODALITÀ DI ACCESSO

L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti. Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente l'attestazione che nei 12 mesi precedenti l'assunzione non abbia effettuato riduzioni di perso-

nale. La dichiarazione deve essere inviata, esclusivamente con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione.

La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" e "8T" avente il significato di "azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 4, c.3, legge n. 236/93".

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

Incentivo assunzione lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi



CASI DI ESCLUSIONE

Gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- 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 abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- con riferimento a quei lavoratori che siano stati sospesi, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento della sospensione, presentava assetti sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivo assunzione in sostituzione maternità



DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'art. 4 del D.lgs. 151/01 stabilisce che le aziende con **meno di 20 dipendenti** che assumono con contratto **a tempo determinato per sostituire lavoratrici o lavoratori assenti per maternità** (sia obbligatoria che facoltativa), hanno diritto ad uno sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili dei neoassunti.

Il beneficio trova applicazione 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 adottato o in affidamento.

DURATA ED ENTITÀ

L'incentivo consiste nella **riduzione del 50%** dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro.

MODALITÀ DI ACCESSO

L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro. Per accedere all'agevolazione, va inoltrata all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente l'attestazione che nei 12 mesi precedenti l'assunzione il Datore di Lavoro non ha effettuato riduzioni di personale. La dichiarazione deve essere inviata, esclusivamente in modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione.

La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" e "8T" avente il significato di "azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 4, c.3, legge n. 236/93".

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

CASI DI ESCLUSIONE

Il beneficio trova applicazione **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 adottato o in affidamento.

Condizione necessaria all'ottenimento dello sgravio è che l'orario lavorativo del sostituto non sia superiore a quello del lavoratore sostituito.

Incentivo assunzione disabili



La legge n. 68/99, come modificata dal decreto legislativo n. 151/15, prevede incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disabili.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo può essere fruito per l'assunzione delle seguenti categorie:

- lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;
- lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

L'incentivo può essere riconosciuto **sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine**, anche part time. È necessario sottolineare la necessità che i lavoratori in questione risultino iscritti alle liste di collocamento e che l'assunzione degli stessi segua le forme previste dalla legge 68/99.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo può essere concesso **anche per le assunzioni a tempo determinato** di durata non inferiore a dodici mesi.

DURATA ED ENTITÀ

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda per una durata di 36 mesi.

Se la riduzione della capacità lavorativa è compresa tra il 67% e il 79%, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda per una durata di 36 mesi.

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda e la durata del beneficio è pari a 60 mesi. In caso di assunzione a tempo determinato, la misura del beneficio è sempre del 70% della retribuzione mensile e viene riconosciuto per tutta la durata del rapporto a tempo determinato.

Incentivo assunzione disabili



MODALITÀ DI ACCESSO

L'incentivo viene concesso nei limiti delle risorse definite di anno in anno da specifico decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

L'incentivo è inoltre subordinato alla realizzazione di **un incremento netto dell'occupazione** rispetto alla media della forza lavoro occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione.

Il datore di lavoro deve inviare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps verifica la disponibilità delle risorse e, in caso positivo, comunica la prenotazione dell'incentivo.

L'accesso all'incentivo è quindi subordinato all'effettiva assunzione del lavoratore, che deve avvenire entro i 7 giorni successivi alla comunicazione di prenotazione e che va obbligatoriamente comunicata all'istituto entro 14 giorni dalla ricezione della comunicazione di cui sopra.

I termini indicati sono perentori.

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

Incentivo assunzione giovani dopo alternanza scuola-lavoro



L'esonero si rivolge ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato studenti che hanno svolto un periodo di alternanza scuola-lavoro.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'esonero spetta ai datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di studenti che hanno svolto presso il datore di lavoro richiedente attività di alternanza scuola-lavoro **entro sei mesi** dall'acquisizione del titolo di studio.

I potenziali destinatari sono studenti che **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età** e che hanno svolto **presso il medesimo datore di lavoro** attività di alternanza scuola-lavoro:

- pari almeno al **30%** delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107 (istituti tecnici e professionali a partire dalle classi terze);
- pari almeno al **30%** del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (percorsi di istruzione e formazione professionale);
- pari almeno al **30%** del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008 (istituti tecnici superiori - ITS);

- pari almeno al **30%** del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

L'esonero si applica inoltre ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

DURATA ED ENTITÀ

Per un periodo massimo di **trentasei mesi** spetta **l'esonero totale** dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite di un importo massimo pari a **3.000 euro su base annua**.

MODALITÀ DI ACCESSO

Non è prevista nessuna particolare procedura autorizzativa per la fruizione del presente incentivo. I datori di lavoro esporranno sul flusso UniEmens i lavoratori per i quali spetta l'esonero.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale



L'incentivo è rivolto alle aziende che assumono giovani in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, mediante contratto di apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del D. lgs 81/2015.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Destinatari dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, o "di primo livello", sono i giovani **dai 15 fino ai 25 anni di età**.

Tale forma contrattuale consente per i suddetti soggetti l'acquisizione dei seguenti titoli:

- qualifica professionale;
- diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. Ai fini dell'attivazione, l'azienda e l'istituzione formativa devono predisporre il calendario formativo con cui vengono disciplinati i tempi e le modalità di formazione del giovane, in azienda e presso l'istituzione formativa.

Quanto alla durata, si segnala che la stessa non è predeterminata dalla legge, ma definita in relazione allo specifico titolo da conseguire. Esiste tuttavia un termine

di durata massimo di tre anni (quattro nei casi di diploma professionale quadriennale).

Si evidenzia inoltre la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante. La trasformazione è possibile successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento della "qualificazione professionale ai fini contrattuali". La normativa stabilisce, inoltre, che la durata massima complessiva dei due periodi non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

DURATA ED ENTITÀ

I vantaggi di questo tipo di contratto sono classificabili in quattro tipologie: contributivi, economici, normativi e fiscali.

Il **carico contributivo per il datore di lavoro è pari al 5%**, mentre l'aliquota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%. Per le aziende con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove la contribuzione gode di ulteriori riduzioni; è infatti pari al 3,11% il primo anno, al 4,61% il secondo anno, al 6,61% dal terzo anno.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale



L'incentivo contributivo è riconosciuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione al termine del rapporto di apprendistato. Nei 12 mesi seguenti la trasformazione, l'aliquota contributiva è pari all'11,61%.

Qualora l'eventuale trasformazione a tempo indeterminato avvenga **prima dei 30 anni**, il datore di lavoro potrà accedere anche all'esonero dal versamento del **50%** dei contributi carico ditta, nel **limite massimo di 3.000 euro annui**, per un periodo di ulteriori **12 mesi**.

Per quanto riguarda gli aspetti economici, la disciplina prevede che non sia dovuta alcuna retribuzione per le ore di formazione presso l'Istituzione Formativa, mentre per le ore di formazione "on the job" è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella prevista per il livello di inquadramento. Le ore di lavoro prestate oltre l'orario predeterminato nel calendario formativo saranno invece retribuite in misura piena o nelle minori percentuali previste dai CCNL che disciplinano l'istituto.

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva e vengono esclusi dagli obblighi di stabilizzazione.

MODALITÀ DI ACCESSO

L'incentivo è legato all'utilizzo della forma contrattuale dell'apprendistato di primo livello, che prevede quale condizione sine qua non la stipula di un accordo con un'Istituzione scolastica in cui sia regolamentato il percorso formativo dell'apprendista e la sottoscrizione del relativo protocollo.

CASI DI ESCLUSIONE

Particolarmente pesanti le sanzioni in caso di utilizzo illegittimo di questa tipologia contrattuale:

- in caso di mancata erogazione della formazione prevista, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento che avrebbe raggiunto l'apprendista al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.
- qualora non sia stato redatto il piano formativo o al contratto non sia stata data forma scritta, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva).

Apprendistato professionalizzante



Trattasi di un incentivo strutturale finalizzato all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti con età compresa tra i 18 e i 29 anni.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che assumono **con contratto di apprendistato professionalizzante**, di cui all'art. 44 del D. lgs. 81/2015.

I soggetti che possono essere assunti con tale forma contrattuale devono avere **un'età compresa tra i 18 e 29 anni** e non devono avere avuto pregressa esperienza nel ruolo oggetto dell'assunzione (i limiti di età possono essere derogati in caso di assunzione di soggetti disoccupati).

DURATA ED ENTITÀ

L'agevolazione contributiva Inps consiste nell'applicazione dell'aliquota del **11,61%** per la contribuzione carico ditta durante il periodo di apprendistato e fino ad un anno successivo, qualora il dipendente sia mantenuto in servizio al termine dell'apprendistato. Inoltre, vi è **l'esonero totale della contribuzione Inail** per il periodo suddetto.

Per le aziende con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove l'aliquota contributiva è pari al 3,11% nel primo anno, al 4,61% il secondo anno e al 11,61% dal terzo anno.

La durata dell'apprendistato è determinata dalla contrattazione collettiva, è in ogni caso prevista ex lege una durata **massima di 36 mesi**, che può essere portata fino a 5 anni in caso di figure artigiane.

Oltre ai vantaggi contributivi, l'apprendistato professionalizzante presenta altri vantaggi di carattere normativo e fiscale. Il D.Lgs 81/2015 permette infatti di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale. È sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo.

In via alternativa al sottoinquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e con incrementi graduali e progressivi in base all'anzianità di servizio.

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.

Apprendistato professionalizzante



Infine, pur essendo l'apprendistato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato è possibile per il datore di lavoro recedere dal rapporto al termine del periodo formativo.

MODALITÀ DI ACCESSO

Il contratto di apprendistato e il progetto formativo devono essere stipulati in forma scritta. È inoltre necessario individuare in azienda un tutor che faccia da referente per la formazione dell'apprendista e che compili il libretto formativo, in cui deve essere annotata la formazione svolta.

CASI DI ESCLUSIONE

Salvo quanto previsto dai CCNL di riferimento, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

La mancata formazione dell'apprendista o l'adibire l'apprendista a mansioni previste per un lavoratore qualificato possono comportare la riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato e la perdita dello sgravio per l'intero rapporto.

Apprendistato di alta formazione e ricerca



Incentivo legato all'utilizzo del contratto di apprendistato di terzo livello di cui all'art. 45 del D. lgs 81/2015, volto all'inserimento di giovani di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** che siano in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di diploma professionale.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è finalizzato

- al conseguimento di titoli di studio universitari, di alta formazione come i dottorati di ricerca, e di diplomi relativi ai percorsi di istituti tecnici superiori;
- allo svolgimento di attività di ricerca;
- allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinato dal D. lgs. 81/2015, dalla Regolamentazione regionale e dalla contrattazione collettiva.

La Legge regola gli aspetti contrattuali e formativi tra cui:

- il recesso ex art. 2118 c.c. al termine dell'apprendistato;
- l'applicazione delle sanzioni per il licenziamento illegittimo durante il periodo di apprendistato, agganciandolo così alla normativa sui licenziamenti introdotta dal D.Lgs. 23/2015; la durata effettiva del periodo di apprendistato, stabilita in relazione alla durata del percorso formativo necessario al conseguimento del titolo di studio o al

raggiungimento degli obiettivi di una ricerca, che in ogni caso non dev'essere inferiore ai 6 mesi.

La disciplina regionale definisce gli standard professionali e formativi.

La contrattazione collettiva disciplina tutti gli altri aspetti contrattuali quali:

- la durata del periodo di prova (art. 2096 c.c.);
- l'inquadramento e la retribuzione;
- la possibilità di cumulo con l'apprendistato di I livello;

DURATA ED ENTITÀ

I vantaggi di questa forma contrattuale sono sia di tipo retributivo che di tipo contributivo.

L'agevolazione contributiva Inps consiste nell'applicazione dell'aliquota del **11,61%** per la contribuzione carico ditta durante il periodo di apprendistato, agevolazione mantenuta anche per i 12 mesi successivi al termine dell'apprendistato, qualora il dipendente sia mantenuto in servizio.

Per le aziende con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove l'aliquota contributiva è pari al 3,11% nel primo anno, al

Apprendistato di alta formazione e ricerca



4,61% il secondo anno e al 11,61% dal terzo anno.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, oltre alla possibilità di sottoinquinare l'apprendista fino a due livelli rispetto a quello da acquisire al termine del periodo formativo, è prevista la possibilità di modulare la retribuzione a seconda dell'attività svolta.

Per le ore di formazione presso l'Istituzione formativa non è dovuta alcuna retribuzione, mentre per le ore di formazione "on the job" è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% della retribuzione teoricamente dovuta.

Si segnala inoltre l'esenzione totale dal premio INAIL.

MODALITÀ DI ACCESSO

Per l'attivazione dell'apprendistato in questione è necessaria la sottoscrizione di un protocollo con l'ente formativo o di ricerca nel quale vengono disciplinate le modalità e la durata della formazione.

La regolamentazione degli standard professionali e formativi è demandata alle regioni. Per quanto riguarda la Lombardia è contenuta nel DGR X/4676 23/12/2015.

In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è disciplinata dalle disposizioni del DM n. 16181 del 12/10/2015.

CASI DI ESCLUSIONE

Particolarmente pesanti le sanzioni in caso di utilizzo illegittimo di questa tipologia contrattuale:

- in caso di mancata erogazione della formazione prevista, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento che avrebbe raggiunto l'apprendista al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%;
- qualora non sia stato redatto il piano formativo o al contratto non sia stata data forma scritta, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva).

Incentivo assunzione persone detenute o internate



DESCRIZIONE E CONDIZIONI

La legge prevede incentivi fiscali e contributivi per le imprese che assumono:

- detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari;
- detenuti o internati lavoratori all'esterno del carcere ai sensi dell'art. 21 legge 354/1975 (ordinamento penitenziario);
- e detenuti o internati semiliberi.

Si definiscono "detenuti" coloro che si trovano in carcere o in stato di custodia cautelare o in stato di esecuzione penale; gli "internati" sono invece coloro che sono sottoposti all'esecuzione delle misure di sicurezza detentive presso colonie agricole, case di lavoro, case di cura e ospedali psichiatrici giudiziari.

SGRAVI FISCALI

Il decreto legge 31 agosto 2013, n.101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n.125, prevede la concessione di uno specifico credito d'imposta mensile per le imprese che hanno stipulato apposita convenzione con le Direzioni degli Istituti penitenziari ed assumano i lavoratori lì detenuti o internati.

Il **credito d'imposta spetta**, inoltre, se il rapporto di lavoro è iniziato mentre il soggetto era detenuto, **per i 18 successivi alla cessazione dello stato detentivo** per i **detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno** e **per i 24 successivi alla cessa-**

zione dello stato detentivo nel caso di **detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno.**

Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del D. Lgs n. 241/97 e deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di imposta in riferimento al quale è concesso. Le agevolazioni sono cumulabili con altri benefici, concessi a fronte dei medesimi costi ammissibili, in misura comunque non superiore al costo sostenuto per il lavoratore assunto o per la sua formazione.

Incentivo assunzione persone detenute o internate



SGRAVI CONTRIBUTIVI

Le quote a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori relative alle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute ai detenuti o internati assunti all'interno degli istituti penitenziari (imprese private e cooperative) o ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 L. n. 354/75 (solo cooperative), possono essere ridotte nella misura del **95%**. Tali sgravi contributivi si applicano anche **per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo** del lavoratore assunto **per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno** a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno **e per i 24 successivi alla cessazione dello stato detentivo** nel caso di **detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno** a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato mentre il soggetto era ristretto.

Il rimborso all'INPS degli oneri derivanti dalla riduzione è effettuato sulla base di apposita rendicontazione. Le agevolazioni contributive sono riconosciute dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro a cui l'Istituto attribuisce un numero di protocollo informatico.

Incentivo assunzione percettori reddito di cittadinanza



L'incentivo è stato introdotto e disciplinato dall'art. 8 del D.L. 4/2019.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta alle aziende che **assumono a tempo pieno e indeterminato**, anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari di Reddito di Cittadinanza (Rdc).

DURATA ED ENTITÀ

L'esonero è pari al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso.

Lo sgravio non potrà essere comunque riconosciuto per un importo superiore a **780 euro mensili**. In caso di rinnovo della concessione del Rdc l'esonero è concesso nella misura fissa di **5 mensilità**.

Se l'assunzione avviene in seguito ad un percorso formativo attivato con gli enti di formazione accreditati, l'esonero è riconosciuto in misura pari alla metà dell'importo mensile del Rdc, per un periodo minimo di 6 mensilità e per un importo comunque non superiore a 390 euro mensili.

MODALITÀ DI ACCESSO

Le procedure operative di attuazione della misura saranno illustrate in apposita circolare Inps.

Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

L'incentivo è cumulabile con quelli stabiliti dall'art. 1, comma 247, della L. 145/2018.

Il beneficio è inoltre soggetto al regolamento 1407/2013 sugli aiuti di Stato "De Minimis". La Commissione Europea con la comunicazione C(2022) 171 final, del 11 gennaio 2022 (Temporary Framework), ha temporaneamente innalzato il limite "de minimis" sugli aiuti di stato, portandolo fino al 30.06.2022 a 2,3 milioni di euro per impresa.

Incentivo assunzione percettori reddito di cittadinanza



CASI DI ESCLUSIONE

Nel caso di licenziamento del beneficiario di Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'agevolazione prevista si applica a condizione che il datore di lavoro realizzi un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150 del 2015, riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato.

Principi generali per la fruizione degli incentivi



A decorrere dal 1° luglio 2007, tutti i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso da parte del Datore di Lavoro del Documento Unico di Regolarità Contributiva previsto dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 riguardante:

- all'adempimento degli obblighi contributivi;
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Alcuni specifici incentivi sono inoltre subordinati alle condizioni previste dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015. Nello specifico:

1. 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;
2. 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;

3. 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;
4. gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume** o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

Principi generali per la fruizione degli incentivi



5. con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'**utilizzatore** e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
6. nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un **incremento occupazionale netto** della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**



Caravaggio (BG) - Via Monte di Pietà, 2
Tel. 0363.419243

Codogno (LO) - Viale dei Mille, 2
Tel. 0377.435389

Milano (MI) - Via Enrico Besana, 2
Tel. 02.50030586

www.bsassociati.com
info@bsassociati.com