

GUIDA AGLI INCENTIVI 2025

Introduzione

Nei primi nove mesi del 2024, il mercato del lavoro ha registrato una riduzione delle assunzioni agevolate, scese al 16% contro il 24% del biennio precedente (2022-2023).

Il raffronto con gli anni precedenti mostra un decremento notevole: su 985.737 assunzioni a tempo indeterminato, ben 828.428 sono avvenute senza alcuna agevolazione.

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

Rimane, a nostro avviso, un quadro troppo frastagliato, con incentivi 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 & Ass.ti

INDICE

• Incentivo Assunzione Giovani Under 30	04
• Incentivo Assunzione Giovani Under 35	06
• Incentivo Assunzione Giovani Under 35 – imprese innovative	09
• Incentivo Zona Zes	11
• Decontribuzione Sud PMI	13
• Incentivo Assunzione Donne Svantaggiate	15
• Incentivo Assunzione Donne Vittime Di Violenza	18
• Incentivo Assunzione Donne D.L. 60/2024	20
• Incentivo Assunzione “Over 50”	22
• Incentivo Assunzione Lavoratori In Naspi	24
• Incentivo Assunzione Lavoratori In Cigs Con Assegno Di Ricollocazione	26
• Incentivo Assunzione Lavoratori In Cigs Da Almeno 3 Mesi	29
• Incentivo Assunzione In Sostituzione Maternità	32
• Incentivo Assunzione Disabili	34
• Incentivo Assunzione Persone Detenute O Internate	38
• Incentivo Assunzione Percettori Assegno Di Inclusione	41
• Apprendistato	43
• Maxi Deduzione	52
• Principi Generali Fruizione Incentivi	56

Incentivo Assunzione Giovani Under 30

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

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.

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

DURATA ED ENTITA'

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.

MODALITA' DI ACCESSO

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

Incentivo Assunzione Giovani Under 35

L' incentivo è stato introdotto dal D.L. 60/2024 art. 22, valido per le assunzioni e per le trasformazioni a tempo indeterminato decorrenti dal primo settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che assumono o trasformano a tempo indeterminato giovani con meno di 35 anni di età, che nella propria carriera lavorativa non sono mai stati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'agevolazione spetta anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito con ordinario rapporto a tempo indeterminato.

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 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

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

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 ENTITA'

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al 100% della contribuzione carico ditta per un importo massimo di Euro 500,00 mensili, esclusi i premi INAIL, per periodo massimo di 24 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, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, potranno beneficiare di uno sgravio contributivo per un importo massimo di Euro 650,00 mensili per 24 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.

MODALITA' DI ACCESSO

La manovra è stata approvata dalla Commissione Europea in data 31 gennaio 2025.

I Decreti attuativi emanati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno lasciato invariata la validità delle tempistiche di fruizione del bonus per tutte le Regioni d'Italia, tranne per quelle della zona ZES, per cui la fruizione è stata concessa a far data dal 31 gennaio 2025, data di approvazione della manovra da parte della Commissione Europea.

Rimaniamo in attesa della circolare INPS relativa alle modalità di fruizione dell'agevolazione.

ULTERIORI CONDIZIONI

Lo sgravio in questione è cumulabile con la superdeduzione di cui all'art.4 del D.Lgs. 216/2023 e L. 207/2024.

Il beneficio è inoltre soggetto ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Incentivo Assunzione Giovani Under 35 – *Imprese Innovative*

L'incentivo è stato introdotto dal D.L. 60/2024 art. 21, valido per i datori di lavoro under 35 disoccupati che avviino sul territorio nazionale tra il primo luglio 2024 e il 31 dicembre 2025 un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato dal primo luglio 2024 al 31 dicembre 2025 giovani con meno di 35 anni di età.

DURATA ED ENTITA'

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al 100% della contribuzione carico datore di lavoro per un importo massimo di Euro 800,00 mensili, esclusi i premi INAIL, per periodo massimo di 36 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2028 ed entro un limite di importo di 9.600,00 euro annui.



MODALITA' DI ACCESSO

In attesa di approvazione da parte della Commissione Europea.



ULTERIORI CONDIZIONI

Lo sgravio in questione è cumulabile con la superdeduzione di cui all'art.4 del D.Lgs. 216/2023 e L. 207/2024

Il beneficio è inoltre soggetto ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Incentivo Zona Zes¹

L'incentivo è stato introdotto dal D.L. 60/2024 art. 24, valido per le assunzioni a tempo indeterminato decorrenti dal primo settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e assumono a tempo indeterminato, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della zona ZES, lavoratori over 35 disoccupati da almeno 24 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 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.

¹ Zona economica speciale per il Mezzogiorno – “ZES unica” che comprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna

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

DURATA ED ENTITA'

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al 100% della contribuzione carico ditta per un importo massimo di Euro 650,00 mensili, esclusi i premi INAIL, per periodo massimo di 24 mesi ed entro un limite di importo di 7.800,00 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.

MODALITA' DI ACCESSO

Approvata dalla Commissione Europea la manovra in data 31 gennaio 2025. Rimaniamo in attesa del decreto attuativo e della circolare INPS relativa alle modalità di fruizione dell'agevolazione.

ULTERIORI CONDIZIONI

Lo sgravio in questione è cumulabile con la superdeduzione di cui all'art.4 del D.Lgs. 216/2023 e L. 207/2024.

Decontribuzione SUD PMI

Introdotta con Legge di Bilancio 2025, art. 1, commi da 404 a 426 per assunzioni effettuate a partire dal 2024 fino al 2028 e con fruizione dal 2025 al 2029.

>>> DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Spetta ai datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti ai sensi dell'allegato 1 al regolamento UE n. 651/2014 della Commissione UE del 17 giugno 2014.

Sono incentivati tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati nell'anno precedente a quello di fruizione e che si svolgono nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Non rientrano le assunzioni di Apprendisti.

>>> DURATA ED ENTITA'

Per quanto riguarda le annualità di fruizione di seguito il dettaglio delle percentuali di decontribuzioni:

- 2025: 25% dei contributi INPS carico ditta per un massimo di Euro 145,00 per 12 mesi, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31-12-2024;

- 2026-2027: 20% dei contributi INPS carico ditta per un massimo di Euro 125,00 per 12 mesi, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31-12 a.p.;
- 2028: 20% dei contributi INPS carico ditta per un massimo di Euro 100,00 per 12 mesi, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31-12-2027;
- 2029: 15% dei contributi INPS carico ditta per un massimo di Euro 75,00 per 12 mesi, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31-12-2028.

MODALITA' DI ACCESSO

La Circolare INPS 32/2025 stabilisce le modalità di fruizione dell'agevolazione: per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono indicare nella denuncia UNIMENS il codice causale DPPI, inserendo altresì la data di assunzione o trasformazione.

ULTERIORI CONDIZIONI

È cumulabile con altre agevolazioni ma non con gli incentivi previsti dal decreto coesione (D.L 60/2024).

Il beneficio è inoltre soggetto ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Incentivo Assunzione Donne Svantaggiate

Norma di riferimento: L. 92 del 28/06/2012 art. 4, commi da 8 a 11

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

In caso di assunzione, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, di:

- donne di qualunque età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito¹ da 24 mesi;
- donne di età pari o superiore ai 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono una professione o attività in un settore economico caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna² che supera di almeno il 25% la disparità media occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Al datore di lavoro spetta uno sgravio del 50% della contribuzione carico datore di lavoro per un importo massimo di Euro 250,00 mensili per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto, entro il limite di Euro 3.000,00 annui.

¹ Per "prive di impiego regolarmente retribuito" si intendono le donne che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi) non hanno svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi, né hanno 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).

² Le professioni e i settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati per il 2025 dal Decreto Interministeriale del 30 dicembre 2024 n. 3217.

DURATA ED ENTITA'

Per quanto riguarda la durata dell'agevolazione, la stessa 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.

MODALITA' DI ACCESSO

La Circolare INPS 111/2013 stabilisce le modalità di fruizione dell'agevolazione: per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012", a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale Aziende, (dell'avvenuto rilascio del modulo telematico sarà dato avviso mediante pubblicazione di specifico messaggio); la comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.



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.

È cumulabile con altre agevolazioni di natura economica, ma non con incentivi di natura contributiva (art. 4 comma 13 L.92/12).

Incentivo Assunzione Donne Vittime Di Violenza

L'incentivo è stato introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, art.1, commi 191-193.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Valido per i datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumono con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, trasformano a tempo indeterminato e assumono in somministrazione a tempo determinato donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura (cd. Reddito di libertà) di cui all'art. 105-bis, D.L. del 19 maggio 2020 n. 34.

Al datore di lavoro spetta uno sgravio del 100% della contribuzione carico datore di lavoro, esclusi premi INAIL, per un importo massimo di Euro 666,67 mensili per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto, entro il limite di Euro 8.000,00 annui.

DURATA ED ENTITA'

Per quanto riguarda la durata dell'agevolazione, la stessa è di:

- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 24 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.

MODALITA' DI ACCESSO

Il Messaggio INPS 2239/2024 stabilisce le modalità di fruizione dell'agevolazione: per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita istanza online; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo "ERLI", a disposizione all'interno del portale delle agevolazioni ex DiResCo.

ULTERIORI CONDIZIONI

È cumulabile con altre agevolazioni salvo espressa esclusione.

Incentivo Assunzione Donne D.L. 60/2024

L'incentivo è stato introdotto dal D.L. 60/2024, art. 23, valido per le assunzioni a tempo indeterminato decorrenti dal primo settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

>>> DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'incentivo spetta ai datori di lavoro del settore privato che assumono a tempo indeterminato donne di qualunque età, prive di impiego regolarmente retribuito¹ da:

- 6 mesi se residenti della zona ZES²;
- 24 mesi per tutte le restati aree del territorio italiano.

>>> DURATA ED ENTITA'

L'agevolazione consiste in uno sgravio pari al 100% della contribuzione carico ditta per un importo massimo di Euro 650,00 mensili, esclusi i premi INAIL, per periodo massimo di 24 mesi ed entro un limite di importo di 7.800,00 euro annui.

¹ Per "prive di impiego regolarmente retribuito" si intendono le donna che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi) non hanno svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi, né hanno 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).

² Zona economica speciale per il Mezzogiorno – "ZES unica" che comprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna.

MODALITA' DI ACCESSO

Approvata dalla Commissione Europea la manovra in data 31 gennaio 2025. Rimaniamo in attesa della circolare INPS relativa alle modalità di fruizione dell'agevolazione.

ULTERIORI CONDIZIONI

Lo sgravio in questione è cumulabile con la superdeduzione di cui all'art.4 del D.Lgs. 216/2023 e L. 207/2024.

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.

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% della contribuzione carico datore di lavoro per un importo massimo di Euro 250,00 mensili per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto, entro il limite di Euro 3.000,00 annui.

>>> DURATA ED ENTITA'

Per quanto riguarda la durata dell'agevolazione, la stessa 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.

MODALITA' DI ACCESSO

La Circolare INPS 111/2013 stabilisce le modalità di fruizione dell'agevolazione: per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012", a disposizione all'interno del Cassetto previdenziale Aziende (dell'avvenuto rilascio del modulo telematico sarà dato avviso mediante pubblicazione di specifico messaggio); la comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

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.

È cumulabile con altre agevolazioni di natura economica, ma non con incentivi di natura contributiva (art. 4 comma 13 L.92/12).

Incentivo Assunzione Lavoratori in Naspi

Incentivo strutturale introdotto dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99, finalizzato alla creazione di stabile occupazione per i soggetti percettori della Naspi, attuato dalla Circolare INPS n.175/2013.

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 ENTITA'

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.

MODALITA' 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.

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".

CUMULABILITA'

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, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivo Assunzione Lavoratori in Cigs con ADR

>>> 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.

>>> DURATA ED ENTITA'

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. 148/2015¹, 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;
- al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato corrisposto.

MODALITA' DI ACCESSO

Ai fini della fruizione del beneficio, come previsto dalla circolare INPS n. 77/2020, il datore di lavoro interessato deve inoltrare una domanda di ammissione all'agevolazione direttamente sul portale dell'Istituto.

¹Art. 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.

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 ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

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 (≥ 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 e 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 ENTITA'

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%).

MODALITA' 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 personale. 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 ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

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 Di 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.

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.

L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

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

>>> DURATA ED ENTITA'

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

MODALITA' DI ACCESSO

Come previsto dalla circolare INPS n. 117/2000, 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 "9R" avente il significato di "Azienda avente titolo allo sgravio ex L. n. 53/2000".

CASI DI ESCLUSIONE

Condizione necessaria all'ottenimento dello sgravio è che l'orario lavorativo del sostituto non sia superiore a quello del lavoratore sostituito, è possibile, inoltre, assumere in sostituzione del dipendente assente uno o più lavoratori part-time; in tal caso, il beneficio è riconosciuto a condizione che l'orario di lavoro svolto dai sostituti sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito.

Incentivo Assunzione Disabili

La Legge n. 68/99, art. 13, come modificata dal decreto legislativo n. 151/15, art. 10, e definita dalla circolare INPS n. 99/2016, 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 ENTITA'

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.

MODALITA' DI ACCESSO E CUMULABILITA'

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.

L'agevolazione è soggetta al regime di aiuto "in esenzione" ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014. In particolare, l'articolo 33, paragrafo 5, del Regolamento (CE) 651/2014 prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti nei costi salariali¹ relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Inoltre, l'articolo 8, paragrafo 6, precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

L'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili è quindi cumulabile con incentivi che assumono natura contributiva, nel limite del 100% dei costi salariali come, ad esempio, l'incentivo all'assunzione di lavoratori over 50 anni e di donne svantaggiate. Tuttavia, non è cumulabile con incentivi di natura economica, ad esempio, l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl.

¹ Devono intendersi per costi salariali la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.



NOTE IMPRESA

Oltre allo sgravio sopra descritto, per l'assunzione tramite rapporto di lavoro subordinato o tirocinio extracurricolare di soggetti disabili è previsto un incentivo economico "Dote Impresa" che viene stanziato di anno in anno da una normativa di Regione Lombardia, declinata poi dalle singole provincie.

Il contributo economico previsto varia di importo in base all'obbligatorietà dell'assunzione ai sensi della L.68/99, alla tipologia contrattuale, al costo salariale lordo dell'assunzione e alle caratteristiche personali del lavoratore. Inoltre, ogni Provincia emana annualmente un Bando che determina le modalità di attuazione della richiesta telematica (attualmente gestibile tramite il Portale Provinciale Sintesi) e l'intervallo temporale di validità delle assunzioni al fine dell'accesso al Bando.

La Dote è inoltre soggetta ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Incentivo Assunzione Persone Detenute o Internate

>>> DESCRIZIONE E CONDIZIONI

La legge prevede incentivi fiscali e contributivi per le imprese che assumono, con contratto di lavoro subordinato con durata non inferiore a 30 giorni e previa convenzione stipulata con la Direzione dell'Istituto Penitenziario:

- detenuti¹ o internati² all'interno degli istituti penitenziari;
- condannati³ e internati ammessi al lavoro esterno;
- ex degenti degli ospedali psichiatrici.

Sono esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.

>>> SGRAVI FISCALI

Il D.M. n. 148/2014 prevede la concessione di uno specifico credito d'imposta mensile per le imprese che assumono:

- detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari o lavoratori all'esterno ai sensi dell'art. 21 ord.penit., nei limiti del costo per essi sostenuto, di 520 euro mensili;
- semilibri, nei limiti del costo per essi sostenuto, di 300 euro mensili.

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale, il credito d'imposta spetta, in ogni caso, in misura proporzionale alle ore prestate.

¹ Si definiscono "detenuti" coloro che si trovano in carcere, in stato di custodia cautelare o in stato di esecuzione penale;

² Si definiscono "internati" coloro che sono sottoposti all'esecuzione delle misure di sicurezza detentive presso colonie agricole, case di lavoro, case di cura e ospedali psichiatrici giudiziari.

³ Si definiscono "condannati" i soggetti destinatari di un provvedimento penale di condanna definitivo.

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

SGRAVI CONTRIBUTIVI

La L. 193/2000, artt. 1 e 2 e la L.381/1991, art. 4, prevedono uno sgravio contributivo pari al 95% dei contributi previdenziali carico datore di lavoro e dipendente per tutta la durata dello stato detentivo e:

- per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno (per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno);

- per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era detenuto (per i detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno).

È cumulabile con altre agevolazioni di natura economica, ma non con incentivi di natura contributiva.

Il beneficio è inoltre soggetto ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Incentivo Assunzione Percettori di ADI

L'incentivo è stato introdotto e disciplinato dagli artt. 10 e 11 del D.L. n. 48 del 04/05/2023, c.m.dalla L. n. 85 del 03/07/2023.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione, a far data dal 01/01/2024, a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, nonché la trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione.

L'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), di cui all'art. 5, c. 1, del D.L. n. 48/2023.

DURATA ED ENTITA'

In caso di assunzioni e/o trasformazioni a tempo indeterminato e di rapporti di apprendistato professionalizzante, l'esonero è pari 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di importo pari ad Euro 8.000 su base annua.

In caso di assunzioni a tempo determinato, l'esonero è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di importo pari ad Euro 4.000 su base annua.

In entrambi i casi la durata massima del beneficio è pari a 12 mesi e il massimale è proporzionalmente ridotto in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato, invece, l'agevolazione spetta nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero già fruiti.

MODALITA' DI ACCESSO

Le procedure operative di attuazione della misura sono illustrate nella circolare INPS n. 111/2023, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line appositamente predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni", la domanda di ammissione all'agevolazione.

Il beneficio è inoltre soggetto ai regolamenti nn. 2023/2831 e 2023/2832 sugli aiuti di Stato "De Minimis".

Lo sgravio è cumulabile con l'esonero per le assunzioni di soggetti disabili di cui all'art.13 della L.68/99 nel limite del 100% dei costi salariali ammissibili.

Apprendistato

Il contratto di apprendistato rappresenta una particolare tipologia contrattuale a contenuto formativo, disciplinata dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche, che consente all'impresa di instaurare un rapporto di lavoro finalizzato all'acquisizione di competenze professionali e titoli di studio o qualifiche mediante una combinazione di attività lavorativa e formazione, in affiancamento ad un Tutor aziendale.

Si tratta di un contratto a tempo indeterminato con una fase iniziale a contenuto formativo, al termine della quale il rapporto può proseguire come ordinario contratto di lavoro subordinato, salvo recesso di una delle parti al termine del periodo di formazione.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA E RETRIBUTIVA

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

Per l'apprendista l'aliquota è ridotta e fissa, pari al 5,84% per tutta la durata dell'apprendistato, mentre per il datore di lavoro l'aliquota applicabile è pari all' **11,61%** (10% + 1,31% aliquota di finanziamento per la Naspi + 0,30% pari al contributo integrativo per la formazione continua), agevolazione mantenuta anche per i 12 mesi successivi al termine dell'apprendistato, qualora il dipendente sia mantenuto in servizio, sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

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

Nel caso di assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, sono previsti ulteriori benefici:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento;
- l'aliquota contributiva è ridotta al 5% per i datori di lavoro con più di 9 addetti;
- è riconosciuto lo sgravio delle aliquote di finanziamento per la Naspi (1,31%) e per la formazione continua (0,30%).

Inoltre, vi è l'esonero totale della contribuzione Inail per il periodo suddetto.

Oltre alle agevolazioni contributive, l'apprendistato presenta altri vantaggi di carattere retributivo. Il D.Lgs. 81/2015 tipicizza due differenti modalità di declinazione dell'apprendistato, stabilite dai singoli CCNL, ovvero:

- sotto inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto al livello 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 (es. CCNL Terziario Confcommercio).
- percentualizzazione della retribuzione, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale del minimo previsto per il livello di inquadramento e con incrementi gradualmente e progressivi in base all'anzianità di servizio (es. CCNL Metalmeccanica Industria).

Infine, si ricorda che per tutto il periodo formativo e per l'anno successivo al passaggio in qualifica, vi è l'esonero totale della contribuzione Inail per il periodo suddetto.

LIMITI NUMERICI

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 i seguenti limiti:

- massimo 3 apprendisti in caso di aziende che non abbiano lavoratori qualificati, o che ne occupino meno di tre;
- 100% dei dipendenti qualificati o specializzati per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori inferiore a dieci unità;
- in rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, in caso di aziende con almeno 10 dipendenti qualificati o specializzati.

Le disposizioni citate non si applicano alle imprese artigiane, per le quali il limite è:

- da 9 a 13 apprendisti per le imprese che non lavorano in serie;
- da 5 a 8 apprendisti per imprese che lavorano in serie;
- da 16 a 24 apprendisti per le imprese artigiane che effettuano lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura;
- da 5 a 9 apprendisti per le imprese edili.

DURATA E RECESSO

La durata dell'apprendistato è determinata dalla contrattazione collettiva, è in ogni caso prevista una durata minima di 6 mesi ed ex lege una durata massima di 36 mesi, che può essere portata fino a 5 anni in caso di figure artigiane.

Al termine del periodo formativo alle parti è lasciata la facoltà di recedere dal contratto, senza il passaggio in qualifica, rispettando i termini di preavviso stabiliti dalla contrattazione collettiva e dalla legge.

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);
- la mancata formazione dell'apprendista può comportare la riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato e la perdita dello sgravio per l'intero rapporto.

Tipologie di Apprendistato

Il D.Lgs. 81/2015 prevede tre tipologie differenti di apprendistato:

APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA E DEL DIPLOMA PROFESSIONALE (ART.43, D.LGS. 81/2015)

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 massima 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.

L'apprendistato di primo livello prevede la suddivisione del monte ore dell'apprendista in:

- formazione presso l'Istituzione formativa (ore di lezione effettiva svolte in aula per le quali non è dovuta alcuna retribuzione);
- formazione “on the job” svolta presso l'azienda in affiancamento al tutor e per la quale è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% della retribuzione oraria teoricamente dovuta;
- ore di effettiva prestazione lavorativa in cui l'apprendista opera autonomamente e retribuite secondo l'accordo interconfederale 18 maggio 2016.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ART. 44 D.LGS. 81/2015)

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti con età compresa tra i 18 e i 29 anni, i quali non devono aver mai avuto esperienza pregressa per la mansione oggetto dell'assunzione. Tali limiti di età possono essere derogati nel caso in cui l'assunzione sia rivolta ad un soggetto in stato di disoccupazione.

Elemento essenziale del contratto di apprendistato professionalizzante è la formazione che dev'essere interna (es: on the job) definita nella fattispecie dai contratti collettivi ed esterna, ovvero erogata da un ente formatore accreditato, che certifichi l'avvenuta formazione, variabile nel monte ore anche in base al titolo di studio conseguito dall'apprendista.

Il contratto di apprendistato e il progetto formativo devono essere stipulati in forma scritta, quest'ultimo anche con l'ausilio dell'ente formatore esterno. È inoltre necessario individuare in azienda un tutor che faccia da referente per la formazione interna dell'apprendista e che compili il libretto formativo, in cui deve essere annotata la formazione svolta in azienda.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (ART. 45 D.LGS. 81/20151)

Tale tipologia di apprendistato è rivolta a 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, e 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.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca prevede la suddivisione del monte ore dell'apprendista in:

- formazione presso l'Istituzione formativa (ore di lezione effettiva svolte in aula per le quali non è dovuta alcuna retribuzione);
- formazione "on the job", svolte presso l'azienda in affiancamento al tutor e per le quali è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% della retribuzione oraria teoricamente dovuta;
- ore di effettiva prestazione lavorativa in cui l'apprendista opera autonomamente e retribuite secondo la previsione del CCNL (sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione).

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, la stessa è contenuta nel DGR X/4676 del 23/12/2015.

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

Maxi Deduzione 20%–30% (art.4, D.Lgs. n. 216 del 2023)

La maxi-deduzione fiscale per le assunzioni a tempo indeterminato, prevista dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023, è diventata pienamente operativa ed estesa fino al 2027 dalla legge di Bilancio 2025.

DESCRIZIONE E CONDIZIONI

L'agevolazione è rivolta ai titolari di reddito d'impresa e agli esercenti arti e professioni, restano esclusi le società e gli enti in liquidazione ordinaria, liquidazione giudiziale o altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

I datori di lavoro interessati devono aver esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31/12/2023 per almeno 365 gg.

L'agevolazione è valida per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2024 e fino a dicembre 2027 che generano incremento occupazionale netto:

- l'incremento occupazionale rileva a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024 (e successivi periodi di imposta) sia superiore al numero di dipendenti mediamente occupato nell'anno 2023 (e successivi anni). L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate;

- inoltre, è condizione necessaria che anche il numero di tutti i dipendenti (compresi quelli assunti a tempo determinato) alla fine dell'anno 2024 e successivi, non sia inferiore alla media dei dipendenti presenti negli anni precedenti a quello di riferimento; per questa condizione non è richiesto di considerare i decrementi di controllate o collegate.

ENTITA' DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nella deduzione del teorico 20%-30% aggiuntivo rispetto al costo del lavoro (retribuzione, contributi, TFR, premio INAIL e ogni altro onere relativo al rapporto di lavoro) dei contratti a tempo indeterminato effettuati nel 2024 e successivi; quindi, il costo del personale viene maggiorato, al fine della determinazione del reddito d'impresa o di lavoro autonomo, di un importo pari al 20% - 30% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

La maggiorazione vale ai soli fini IRPEF/IRES e non IRAP e si attuerà attraverso una diminuzione in fase di dichiarazione dei redditi.

Il costo riferibile all'incremento occupazione è pari al minor importo tra:

- il costo effettivo relativo ai nuovi assunti nell'anno 2024 e successivi (tempo indeterminato);
- l'incremento complessivo del costo del personale risultante da conto economico (art. 2425, c.1, lett. b, n.9 c.c.: "costi della produzione per il personale") rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31/12/2023 e agli anni precedenti a quello preso come riferimento.

I costi del personale dipendente seguono l'imputazione temporale del reddito del contribuente (cassa o competenza).

Il beneficio derivante dalla maxi deduzione si percepirà nel periodo d'imposta 2025 e successivi fino al 2028, ad esclusione dell'acconto sulle imposte dei redditi 2025 e seguenti che verrà calcolato considerando l'imposta del periodo precedente che si sarebbe ottenuta non applicando l'agevolazione.

CASISTICHE PER APPLICAZIONE 30%

La maxi deduzione verrà applicata nella misura del 30% nei casi in cui le assunzioni che potrebbero generare incremento occupazionale netto riguardino le categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela:

- lavoratori molto svantaggiati (Reg.UE n. 651/2014);
- persone con disabilità (art. 1 L. 68/99);
- persone svantaggiate (art. 4 L. 381/91);
- ex degenti di ospedali psichiatrici anche giudiziari, tossicodipendenti-alcolisti, minori in età lavorativa con difficoltà familiari, detenuti o internati in istituti penitenziari, beneficiari di misure alternative alla detenzione (art. 21 L. 354/75);

- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori di 18 anni o prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi a.strutturali UE e nelle aree dell'art. 2, n. 4, lett. f, Reg. UE n.651/2014 (professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro);
- donne vittime di violenza inserite in percorsi certificati dai centri antiviolenza (art. 5-bis, D.L. 93/2013);
- NEET (art.27, c.1, D.L. 48/2023);
- beneficiari di reddito di cittadinanza che siano decaduti dal beneficio e che non integrino i requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione.

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 con riguardo:

- 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.

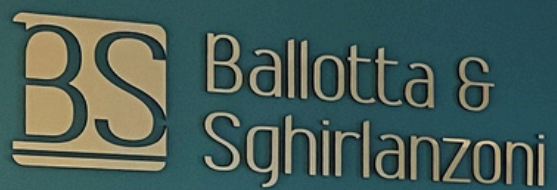
Alcuni specifici incentivi sono inoltre subordinati alle condizioni previste dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

Nello specifico:

- 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;

- gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- gli incentivi non spettano 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;

- 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;
- 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 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.



Contact Us



www.bsassociati.com



info@bsassociati.com



0363.419243 – 0377.435389 – 02.50030586



Treviglio – Codogno – Milano