

confimiromagna

Associazione Imprese Manifatturiere



FERRARA • FORLÌ - CESENA • RAVENNA • RIMINI

www.confimiromagna.it

Notiziario di Confimi Romagna • Anno XXXVI • Direttore responsabile: Mauro Basurto

Redazione: Via Maestri del Lavoro 42/f - 48124 Ravenna • Tel. 0544/280211 • Fax 0544/270210 • E-mail: info@confimiromagna.it

Autorizzazione del Tribunale di Ravenna n. 3909 del 29/4/1983

NOTIZIARIO N. 8 – 13 MARZO 2019

SPECIALE

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

OGGETTO: INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Gli incentivi all'occupazione sono i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone.

Allo scopo di assicurarne la trasparenza e il coordinamento, in applicazione dell'art. 30 del decreto legislativo n. 150/2015, presso l'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro è istituito il loro repertorio nazionale, contenente, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni: a) categorie di lavoratori interessati; b) categorie di datori di lavoro interessati; c) modalità di corresponsione dell'incentivo; d) importo e durata dell'incentivo; e) ambito territoriale interessato; f) conformità alla normativa in materia di aiuti di Stato.

ELENCO DEGLI INCENTIVI DI LIVELLO NAZIONALE CORREDATI DA UNA SCHEDA DESCRITTIVA

1. Incentivo per giovani tra i 15 e i 29 anni - assunzione con contratto di apprendistato.
2. Incentivo per assunzione di studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione).
3. Incentivo per assunzione di giovani under 35 (under 30 dall'anno 2021).
4. Incentivo per trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato per giovani under 35 (under 30 dall'1 gennaio 2019).
5. Incentivo per assunzione di giovani under 35 - "Incentivo occupazione mezzogiorno".
6. Incentivo per assunzione di giovani NEET tra i 16 e i 29 anni - "Incentivo Occupazione Giovani".
7. Incentivo per assunzione di over 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi - "Incentivo occupazione mezzogiorno".
8. Incentivo per assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time di lavoratori in Naspi.
9. Incentivo per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi.
10. Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria beneficiari dell'assegno di ricollocazione.
11. Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno 3 mesi.
12. Incentivi per l'assunzione di donne.
13. Incentivi per l'assunzione di over 50.
14. Incentivi per l'assunzione di disabili.
15. Incentivi per l'assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno.
16. Incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91.
17. Incentivo per l'assunzione di lavoratori in sostituzione.
18. Incentivo per l'assunzione di giovani genitori.
19. Incentivo per l'assunzione di persone a cui è stata riconosciuta la protezione internazionale.

Incentivo per Giovani tra i 15 e i 29 anni - assunzione con contratto di apprendistato

Descrizione	Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista (lavoro e formazione) di durata non inferiore a 6 mesi. I giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato. In particolare, - <u>i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni</u>, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale che ha una durata non superiore a 3 anni (4 anni in caso di diploma professionale quadriennale); - <u>i giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</u>, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che ha una durata non superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dal contratto collettivo); - <u>i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni</u>, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca la cui durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome.
Tipologia ed entità dell'incentivo	<u>Incentivo contributivo:</u> - I datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9, hanno un'aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno (ridotta al 5% per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale); - I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9, hanno una aliquota contributiva pari al 10%. Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'aliquota contributiva è ridotta nella misura del 5% Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista. Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego non è dovuta, come non è dovuto il contributo di licenziamento. L'incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Si precisa che, nei 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto, anche del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (che dà luogo all'ulteriore riduzione al 5%) l'aliquota contributiva è del 10%. <u>Incentivo economico:</u> - L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio - I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00 - Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. <u>Incentivo normativo:</u> - Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.

	- Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato. <u>Incentivo fiscale:</u> - Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP. <u>Ulteriore incentivo contributivo</u> in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato con giovani under 30: - esonero dal versamento del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 12 mesi.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro.
Destinatari	- <u>giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni</u>, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - <u>giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</u>, per il contratto di apprendistato professionalizzante - <u>giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni</u>, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. - <u>giovani under 30</u>, per l'ulteriore incentivo in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato pari all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 12 mesi.
Tipologia di contratto richiesto	- Contratto di apprendistato - Contratto a tempo indeterminato, per l'ulteriore incentivo in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Per l'aliquota del 10% e quella ridotta per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti nonché per tutte le altre forme di incentivo (normativi, economici e fiscali) non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	artt. 41-47, d.lgs. n. 81/15; art. 1, commi da 100 a 106 e 114, l. n. 205/17
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<u>Sanzioni</u> - 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%, nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione a suo carico, di cui egli sia esclusivamente responsabile, tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie delle singole tipologie di contratto di apprendistato; - 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) se il contratto manca della forma scritta o manca del piano formativo individuale nonché nel caso di violazione delle previsioni della contrattazione collettiva attuative dei principi stabiliti all'art. 42, comma 5, lett. a, b, c, del d.lgs. 81/15 (a- divieto di retribuzione a cottimo; b- possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori; c- presenza di un tutor o referente aziendale) <u>Esclusioni</u>

	- Sono esclusi dagli incentivi contributivi i datori di lavoro che non siano in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi (DURC), con l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, con il rispetto dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; - Gli incentivi non spettano • se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; • se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; • se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse; • se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.
--	--

02 Studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione)

Descrizione	La legge n. 205/17 (legge di bilancio 2018) prevede esonero totale dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi, a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti under 30 che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione.
Tipologia ed entità dell'incentivo	<u>Incentivo contributivo:</u> esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione di premi e contributi INAIL, a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi
Datori di lavoro beneficiari	datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)
Destinatari	entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, under 30 che siano - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al • 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro previste dalla legge 107/15; oppure • 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al d.lgs. 226/05; oppure • 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi degli istituti tecnici superiori di cui al dpcm n. 86 del 2008; oppure • 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari. - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione.
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo

Tempistica e scadenze	Entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio
Normativa e modulistica	legge n. 205/17, art. 1, commi da 100 a 108 e 114
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo. Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti: - apprendistato L'incentivo non spetta se - il datore di lavoro , nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente - se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse - se il datore di lavoro • non è in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi • abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro • non rispetti gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

03 Giovani under 35 (under 30 dal 2021)

Descrizione	La legge n. 205/17, all'art. 1, commi da 100 a 105 e 114, prevede che in caso di assunzione di giovani con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti¹, il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di € 3.000 annui. Tale misura riguarda l'assunzione di giovani che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro e che non abbiano compiuto il 35° (30° per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019) anno di età Il decreto legge n. 87/2018 (decreto dignità), all'art. 1-bis, estende la misura agli anni 2019 e 2020. Pertanto, fino al 2020 l'incentivo riguarderà l'assunzione di under 35
Tipologia ed entità dell'incentivo	l'incentivo ha una durata massima di 36 mesi ed è pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 su base annua
Datori di lavoro beneficiari	datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi - i datori di lavoro del settore agricolo - le società cooperative che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione del vincolo associativo
Destinatari	Giovani mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato e under 35 (under 30 per le assunzioni effettuate dal 2021) L'incentivo spetta anche in caso di un precedente contratto di apprendistato con altro datore di lavoro
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (full-time o part-time), anche a scopo di somministrazione. L'incentivo spetta, <u>per un periodo massimo di 12 mesi</u>, anche in caso di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato a condizione che lo stesso non non abbia compiuto il 30° anno di età.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'incentivo "occupazione mezzogiorno" e con l'incentivo "occupazione NEET" ma non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva (es. incentivo donne ex lege n. 92/12) E' cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica, quindi, ove ricorrano i requisiti con - l'incentivo all'assunzione di disabili; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di Naspi
Tempistica e scadenze	- entro il 2020, per le assunzioni di giovani under 35 - dal 2021, per le assunzioni di giovani under 30
Normativa e modulistica	Legge 205/17, art. 1, commi da 100 a 105 e 114; circ. INPS n. 40/2018; decreto legge n. 87/18 (decreto dignità), art. 1-bis.

¹ Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non è una nuova e diversa tipologia contrattuale ma un diverso regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo, appunto "a tutele crescenti" perché il risarcimento riconosciuto al lavoratore aumenta con l'aumentare dell'anzianità di servizio. Tale regime sanzionatorio riguarda tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 7 marzo 2015.

Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi Il decreto legge 87/2018 (decreto dignità) art. 1-bis, comma 3, prevede l'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro che stabilisca le modalità di fruizione dell'esonero
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo. Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti: - di lavoro domestico - di apprendistato Per le suddette tipologie di contratto sono già previste aliquote contributive ridotte rispetto a quelle ordinarie Sono esclusi, inoltre, dall'incentivo i seguenti contratti: - di lavoro intermittente, ancorché a tempo indeterminato; - per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale, in quanto questo esula dalla disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. L'agevolazione non spetta se - il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente - se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse - se il datore di lavoro • non è in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi • abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro • non rispetti gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

04 Giovani under 35 (under 30 dal 1° gennaio 2019) - trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato

Descrizione	La legge n. 205/17, all'art. 1, commi da 100 a 107 e 114, prevede che in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di € 3.000 annui. Il d.l. n. 87/18 non precisa (diversamente dalla legge di bilancio 2018 che contiene un esplicito riferimento alla ipotesi di conversione del contratto) se l'incentivo all'assunzione di under 35, per gli anni 2019 e 2020, spetta anche in caso di conversione del contratto. Pertanto, <u>salvo chiarimenti</u>, a decorrere dal 2019, l'incentivo spetta, in caso di conversioni di contratto per gli under 30
Tipologia ed entità dell'incentivo	l'incentivo ha una durata massima di 36 mesi ed è pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 su base annua
Datori di lavoro beneficiari	datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)
Destinatari	Giovani mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato e under 35 (under 30 per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2019, salvo chiarimenti al d.l. n. 87/18)
Tipologia di contratto richiesto	trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'incentivo "occupazione mezzogiorno" e con l'incentivo "occupazione NEET" ma non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva (es. incentivo donne ex lege n. 92/12) E' cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica, quindi, ove ricorrano i requisiti con - l'incentivo all'assunzione di disabili; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di Naspi
Tempistica e scadenze	- entro il 31 dicembre 2018 per le trasformazioni del contratto a giovani under 35 - dal 2019 per le trasformazioni del contratto a giovani under 30 (salvo chiarimenti al d.l. n. 87/18)
Normativa e modulistica	Legge 205/17, art. 1, commi da 100 a 107 e 114; circ. INPS n. 40/2018
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo.

	Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti: - di lavoro domestico - di apprendistato l'agevolazione non spetta se - il datore di lavoro , nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente - se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse - se il datore di lavoro • non è in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi • abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro • non rispetti gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
--	---

GIOVANI UNDER 35 – “INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO”

Descrizione	La legge di bilancio 2018, all'art. 1, comma 893, stabilisce che i programmi operativi nazionali e i programmi operativi complementari possono prevedere che in caso di assunzione, con contratto a tempo indeterminato, di giovani under 35 nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, il datore di lavoro ha diritto all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per 12 mesi e nel limite massimo di € 8.060 euro annui. Il decreto dell'Anpal n. 2/2018, definisce la tempistica, le modalità e le condizioni di spettanza dell'incentivo, relativamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018. La legge di bilancio 2019, all'art. 1, comma 247, rinnova la disposizione contenuta nella legge di bilancio 2018, rifinanziando l'incentivo per gli anni 2019 e 2020. LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Tipologia ed entità dell'incentivo	L'incentivo è pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua
Datori di lavoro beneficiari	Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), che non siano tenuti all'assunzione, con sedi di lavoro nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna N.B. non rileva ai fini della spettanza dell'incentivo, la residenza del lavoratore; rileva, invece, la sede di lavoro a cui egli è assegnato
Destinatari	Giovani di età compresa tra 16 e 34 anni
Tipologia di contratto richiesto	Contratto a tempo indeterminato
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
Tempistica e scadenze	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Normativa e modulistica	Legge 145/18, art. 1, comma 247
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.

06 Giovani NEET tra i 16 e i 29 anni- “Incentivo Occupazione Giovani”

Descrizione	L’Anpal, con il decreto n. 3/2018, ha previsto la misura “Incentivo Occupazione NEET”, a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time) anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante, giovani registrati al Programma “Garanzia Giovani” Con decreto Anpal n. 581/2018, la predetta misura è stata prorogata all’anno 2019
Tipologia ed entità dell’incentivo	Incentivo pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 annui, per un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data dell’assunzione In caso di assunzione con contratto di lavoro part-time, l’importo dell’incentivo è proporzionalmente ridotto
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), che non siano tenuti all’assunzione, esclusi i datori di lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano
Destinatari	Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione, cosiddetti NEET, che siano registrati al Programma Garanzia Giovani. I minori di 18 anni devono aver assolto al diritto dovere di istruzione e formazione
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), anche a scopo di somministrazione; - contratto di apprendistato professionalizzante L’incentivo è riconosciuto anche in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato di socio di cooperativa. N.B. nel caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, l’incentivo spetta solo durante il periodo formativo e non spetta in riferimento al periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato. N.B. Per il medesimo lavoratore l’incentivo può essere erogato una sola volta e non può essere autorizzato per altre assunzioni, a prescindere dalla causa che ha determinato la cessazione del precedente rapporto.
Modalità di accesso e di erogazione dell’incentivo	- Il datore di lavoro presenta all’INPS, su apposito modulo telematico, denominato “NEET” istanza di prenotazione dell’incentivo indicando tutti i dati relativi all’assunzione effettuata o da effettuare (<i>lavoratore assunto o da assumere, regione e provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, importo della retribuzione media mensile, misura dell’aliquota contributiva datoriale, eventuale cumulo con l’incentivo di cui all’art 1, comma 100 e ss., l. n. 205/17</i>) - L’INPS, verificati i requisiti di ammissione (iscrizione al Programma Garanzia Giovani, profilazione e presa in carico), verificata la disponibilità delle risorse, determinato l’importo dell’incentivo spettante, comunica al datore di lavoro l’avvenuta prenotazione dell’importo dell’incentivo

	- Il datore di lavoro, entro 10 giorni dalla suddetta comunicazione, a pena di decadenza, se non l'ha già fatto, procede all'assunzione e conferma la prenotazione - L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è cumulabile, ricorrendone le condizioni, con l'esonero dal versamento del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 36 mesi previsto dall'art. 1, commi da 100 a 105, della legge 205/17 Al di fuori della predette cumulabilità, esso non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva L'incentivo può essere fruito nei limiti degli aiuti <i>de minimis</i>. Oltre tali limiti, esso può essere fruito se ricorrono, congiuntamente, le seguenti condizioni: - l'assunzione comporta un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti¹; - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi <u>o</u> non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado <u>o</u> di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale <u>o</u> abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito <u>o</u> sia assunto in i professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna i tutti i settori economici dello Stato²
Tempistica e scadenze	L'incentivo è previsto per le <u>assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019</u> , ha una durata di <u>12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</u> e deve essere fruito entro il termine di decadenza del <u>28 febbraio 2021</u>
Normativa e modulistica	Decreto Anpal n. 3/2018; circ. INPS n. 48/2018; decreto Anpal n. 581/2018
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	L'incentivo non spetta in caso di assunzioni con - contratto di lavoro domestico; - contratto di lavoro occasionale; - contratto di lavoro intermittente; - contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; - contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca. - trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (mancherebbe la condizione di NEET) L'incentivo non spetta se il datore di lavoro non è in regola con • l'adempimento degli obblighi contributivi; • l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; • il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, laddove sottoscritti.

¹ Tale requisito non è richiesto qualora il posto di lavoro si sia reso vacante per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa.

² Le professioni e i settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati, per il 2018, dal decreto Min. lav. n. 335 del 10.11.17.

	L'incentivo, altresì, non spetta: • se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; • se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; • se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse; • se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.
--	---

07 Over 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi - “Incentivo occupazione mezzogiorno”

Descrizione	La legge di bilancio 2018, all’art. 1, comma 893, stabilisce che i programmi operativi nazionali e i programmi operativi complementari possono prevedere che in caso di assunzione, con contratto a tempo indeterminato, di over 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi¹, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, il datore di lavoro ha diritto all’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, per l’anno 2018 e nel limite massimo di € 8.060 euro annui. Il decreto dell’Anpal n. 2/2018, definisce la tempistica, le modalità e le condizioni di spettanza dell’incentivo. La legge di bilancio 2019, all’art. 1, comma 247, rinnova la disposizione contenuta nella legge di bilancio 2018, rifinanziando l’incentivo per gli anni 2019 e 2020. LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL’INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Tipologia ed entità dell’incentivo	L’incentivo è pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua.
Datori di lavoro beneficiari	Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), che non siano tenuti all’assunzione, con sedi di lavoro nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. N.B. non rileva ai fini della spettanza dell’incentivo, la residenza del lavoratore; rileva, invece, la sede di lavoro a cui egli è assegnato.
Destinatari	Over 35, disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
Tipologia di contratto richiesto	Contratto a tempo indeterminato
Natura dell’aiuto e cumulabilità	L’incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
Tempistica e scadenze	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL’INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Normativa e modulistica	Legge 145/18, art. 1, comma 247

¹ Sono privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi “coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (8.000 euro in caso di lavoro parasubordinato; 4.800 euro in caso di lavoro autonomo)

Regime sanzionatorio e casi di esclusione	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	LA TEMPISTICA, LE MODALITÀ E LE CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO, RELATIVAMENTE ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2019 SARANNO DEFINITE CON APPOSITO DECRETO.

08 Incentivo per assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time di lavoratori in Naspi

Descrizione	I datori di lavoro, comprese le cooperative e le imprese di somministrazione, che assumono, senza esservi tenuti, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, lavoratori percettori di NASPI, hanno diritto ad un incentivo mensile pari a 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore stesso. L'incentivo è concesso anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità NASPI.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Incentivo economico pari al 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative e le imprese di somministrazione che assumono soci con contratto di lavoro subordinato.
Destinatari	Lavoratori percettori di NASPI, compresi quelli che avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.
Tipologia di contratto richiesto (ove pertinente)	- Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time - Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità Aspi.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'incentivo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. Dunque, se il lavoratore è stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. L'importo spettante al datore di lavoro sotto forma di contributo non può, comunque, essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore né può superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto. Il diritto del datore di lavoro a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti. La cumulabilità non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario. La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "<i>de minimis</i>" e, a tal fine il datore di lavoro dovrà rendere dichiarazione attestante che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "<i>de minimis</i>".
Tempistica e scadenze	nessuna scadenza

Normativa e modulistica	Art. 7, comma 5, lett. b, d.l. n. 76/13 conv. in l. n. 99/13; circ. INPS 175/13; d.lgs. n. 150/15.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	- Gli incentivi non spettano • se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; • se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; • se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse; • se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo. <i>L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.</i>

09 Incentivo per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi

Descrizione	Il lavoratori beneficiari di Naspi, senza limiti di età, possono essere assunti, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante. Trova applicazione il regime agevolativo proprio del contratto di apprendistato <u>con esclusione</u> - della libera recedibilità dal contratto al termine del periodo di apprendistato (si applica, invece, la disciplina in materia di licenziamenti individuali) - della estensione dei benefici contributivi per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato
Tipologia ed entità dell'incentivo	<u>Incentivo contributivo:</u> - I datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9, hanno un'aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno - I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9, hanno una aliquota contributiva pari al 10% (Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista) <u>Incentivo economico:</u> - L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio - I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00 - Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. <u>Incentivo normativo:</u> - Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali. <u>Incentivo fiscale:</u> - Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro.
Destinatari	Senza limiti di età, - lavoratori percettori di NASPI; - lavoratori che, avendo inoltrato istanza di concessione di NASPI, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.
Tipologia di contratto	Contratto di apprendistato professionalizzante

<i>richiesto (ove pertinente)</i>	
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze
Normativa e modulistica	Art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/15; mess. Inps n. 2243/17
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<u>Sanzioni</u> - 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%, nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione a suo carico, di cui egli sia esclusivamente responsabile, tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie delle singole tipologie di contratto di apprendistato; - 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) se il contratto manca della forma scritta o manca del piano formativo individuale nonché nel caso di violazione delle previsioni della contrattazione collettiva attuative dei principi stabiliti all'art. 42, comma 5, lett. a, b, c, del d.lgs. 81/15 (a- divieto di retribuzione a cottimo; b- possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori; c- presenza di un tutor o referente aziendale) <u>Esclusioni</u> - Sono esclusi dagli incentivi contributivi i datori di lavoro che non siano in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi (DURC), con l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, con i rispetto dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; - Gli incentivi non spettano • se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; • se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; • se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse; se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.

10 Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria beneficiari dell'assegno di ricollocazione

Descrizione	La legge n. 205/17, all'art. 1, comma 136, prevede che in caso di assunzione, con contratto di lavoro subordinato, di lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione, il datore di lavoro avrà diritto all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 4.030 annui, 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. Se detto contratto, nel corso del suo svolgimento, viene trasformato in contratto a tempo indeterminato, l'agevolazione spetta per ulteriori 6 mesi.
Tipologia ed entità dell'incentivo	L'incentivo consiste nell'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 50%, nel limite massimo di € 4.030 annui, 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. Se detto contratto, nel corso del suo svolgimento, viene trasformato in contratto a tempo indeterminato, l'agevolazione spetta per ulteriori 6 mesi. Inoltre, il lavoratore che accetta l'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 di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e - al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato, comunque, corrisposto
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)
Destinatari	Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione * *La legge di bilancio 2018 estende la possibilità di richiedere l'assegno di ricollocazione, al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di lavoro, ai dipendenti di aziende destinatarie di interventi di CIGS per riorganizzazione o crisi, per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero dell'occupazione, e la cui procedura di consultazione sindacale si sia conclusa con un accordo di ricollocazione. L'accordo di ricollocazione deve essere trasmesso all'ANPAL, a cura del datore di lavoro, entro 7 giorni dalla stipula, a mezzo posta elettronica. Il lavoratore, coinvolto nella riduzione e/o sospensione dell'attività lavorativa e appartenente agli ambiti aziendali o ai profili professionali per i quali sia stato dichiarato l'esubero, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, può richiedere all'ANPAL l'attribuzione dell'assegno di ricollocazione.
Tipologia di contratto richiesto	- Contratto a tempo indeterminato - Contratto a tempo determinato

<i>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</i>	
<i>Natura dell'aiuto e cumulabilità</i>	
<i>Tempistica e scadenze</i>	
<i>Normativa e modulistica</i>	legge n. 205/17, art. 1, comma 136; circolare Anpal- Min. lav. n. 2/18
<i>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</i>	

11 Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno 3 mesi

Descrizione	La legge n. 236/93, all'art. 4, comma 3, prevede che in caso di assunzione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo contributivo che consiste nella riduzione dell'aliquota contributiva nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 12 mesi.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Incentivo contributivo: riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), per 12 mesi
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro.
Destinatari	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.
Tipologia di contratto richiesto	Contratto a tempo pieno e indeterminato.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro. Il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego territorialmente competente utilizzando il modello "Unificato Lav" nel campo "Codice agevolazioni" si inserisce il codice agevolazione "86" Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente: - l'attestazione che • nei 12 mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale. Se sussiste, invece la suddetta condizione, il datore di lavoro che assume deve attestare che il licenziamento per riduzione di personale ha riguardato lavoratori aventi qualifiche diverse da quella dei lavoratori per i quali si chiede l'incentivo. La dichiarazione deve essere inviata, <u>esclusivamente</u>, con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione. La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che richiede l'incentivo <u>verifica</u> - la sussistenza delle condizioni attestate dal datore di lavoro, utilizzando le informazioni in suo possesso; - che il lavoratore assunto è sospeso in CIGS da 3 mesi e dipendente da impresa beneficiaria del trattamento da almeno 6 mesi; <u>comunica</u>

	al datore di lavoro che è stato ammesso o non ammesso alla fruizione dell'incentivo. In caso di diniego dell'incentivo nella comunicazione sono indicati i motivi La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" e "8T" avente il significato di <i>"azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 4, c.3, legge n. 236/93"</i> I datori di lavoro che operano con il sistema DM-Emens – Uniemens e che beneficiano dell'incentivo per assunzione di lavoratori in CIGS da 24 mesi : nell'elemento <Tipocontribuzione> dovrà essere inserito - il codice "86"
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Legge n. 236/93, art. 4, comma 3
Regime sanzionatorio e 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 abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi 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 proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

12 Incentivi per l'assunzione di donne

Descrizione	La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12, prevede che in caso di assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea o con una professione ovvero di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere, superiore al 25%; ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; ovvero <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e precisamente, per - 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.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per - 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.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
Destinatari	Donne - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi • se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea¹; • con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25%² - ovvero - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; - ovvero - <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti.
Tipologia di contratto richiesto	- Contratto di lavoro a tempo determinato - Contratto di lavoro a tempo indeterminato - Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, intermittente).
Modalità di accesso e di	Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012"; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

¹ Le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea sono individuate dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020".

² Le professioni e i settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati, per il 2018, dal decreto Min. lav. n. 335 del 10.11.17.

erogazione dell'incentivo	Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione. L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo. La posizione contributiva relativa al datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "2H" che ha il significato di <i>"datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012"</i>; il codice autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza <i>"92-2012"</i>. Il datore di lavoro ammesso all'incentivo, denuncerà il lavoratore nell'elemento individuale <TipoContribuzione> con il codice "55" che assume il significato di <i>"lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012"</i>.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Nessuna scadenza
Normativa e modulistica	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13; "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020"; decreto Min. lav. n. 335 del 10.11.17
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un incremento 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 un rapporto di lavoro domestico, intermittente; - 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.

13 Incentivi per l'assunzione di over 50

Descrizione	La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 11, prevede che in caso di assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e precisamente, per - 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.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per - 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.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
Destinatari	Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi.
Tipologia di contratto richiesto	- Contratto di lavoro a tempo determinato - Contratto di lavoro a tempo indeterminato - Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e intermittente).
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012"; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione. L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo. La posizione contributiva relativa al datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "2H" che ha il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012"; il codice autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012". Il datore di lavoro ammesso all'incentivo, denuncerà il lavoratore nell'elemento individuale <TipoContribuzione> con il codice "55" che assume il significato di "lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".
Natura dell'aiuto e cumulabilità	

Tempistica e scadenze	Nessuna scadenza
Normativa e modulistica	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un incremento 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 un rapporto di lavoro domestico o intermittente; - 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.

14 Incentivi per l'assunzione di disabili

Descrizione	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.
Tipologia ed entità dell'incentivo	a) 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, in caso di assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78¹; - b) 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, in caso di assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78²;

¹ Prima categoria: 1) La perdita dei quattro arti fino al limite della perdita totale delle due mani e dei due piedi insieme. 2) La perdita di tre arti fino al limite della perdita delle due mani e di un piede insieme. 3) La perdita di ambo gli arti superiori fino al limite della perdita totale delle due mani. 4) La perdita di due arti, superiore od inferiore (disarticolazione o amputazione del braccio e della coscia). 5) La perdita totale di una mano e di due piedi. 6) La perdita totale di una mano e di un piede. 7) La disarticolazione di un'anca; l'anchilosi completa della stessa, se unita a grave alterazione funzionale del ginocchio corrispondente. 8) La disarticolazione di un braccio o l'amputazione di esso all'altezza del collo chirurgico dell'omero. 9) L'amputazione di coscia o gamba a qualunque altezza con moncone residuo improtesizzabile in modo assoluto e permanente. 10) La perdita di una coscia a qualunque altezza con moncone protesizzabile, ma con grave artrosi dell'anca o del ginocchio dell'arto superstite. 11) La perdita di ambo gli arti inferiori sino al limite della perdita totale dei piedi. 12) La perdita totale di tutte le dita delle mani ovvero la perdita totale dei due pollici e di altre sette o sei dita. 13) La perdita totale di un pollice e di altre otto dita delle mani, ovvero la perdita totale delle cinque dita di una mano e delle prime due dell'altra. 14) La perdita totale di sei dita delle mani compresi i Pollici e gli indici o la perdita totale di otto dita delle mani compreso o non uno dei pollici. 15) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesioni gravi della faccia e della bocca, tali da determinare grave ostacolo alla masticazione e alla deglutizione si' da costringere a speciale alimentazione. 16) L'anchilosi temporo-mandibolare completa e permanente. 17) L'immobilità completa permanente del capo in flessione o in estensione, oppure la rigidità totale e permanente del rachide con notevole incurvamento. 18) Le alterazioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare e tutte le altre infermità organiche e funzionali permanenti e gravi al punto da determinare una assoluta incapacità al lavoro proficuo. 19) Fibrosi polmonare diffusa con enfisema bolloso e stato bronchiectasico e cuore polmonare grave. 20) Cardiopatie organiche in stato di permanente scompenso o con grave e permanente insufficienza coronarica ecg. accertata. 21) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del collo e del tronco, quando, per sede, volume o grado di evoluzione determinano assoluta incapacità lavorativa. 22) Tumori maligni a rapida evoluzione. 23) La fistola gastrica, intestinale, epatica, pancreatica, splenica, rettovescicale ribelle ad ogni cura e l'ano preternaturale. 24) Incontinenza delle feci grave e permanente da lesione organica. 25) Il diabete mellito ed il diabete insipido entrambi di notevole gravità. 26) Esiti di netrectomia con grave compromissione permanente del rene superstite (iperazotemia, ipertensione e complicazioni cardiache). 27) Castrazione e perdita pressocche' totale del pene. 28) Tutte le alterazioni delle facoltà mentali (sindrome schizofrenica, demenza paralitica, demenze traumatiche, demenza epilettica, distimie gravi, ecc.) che rendano l'individuo incapace a qualsiasi attività. 29) Le lesioni del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale) con conseguenze gravi e permanenti di grado tale da apportare profondi e irreparabili perturbamenti alle funzioni più necessarie alla vita organica e sociale o da determinare incapacità a lavoro proficuo. 30) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente accertata con esame audiometrico. 31) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente quando si accompagni alla perdita o a disturbi gravi e permanenti della favella o a disturbi della sfera psichica e dell'equilibrio statico-dinamico. 32) Esito di laringectomia totale. 33) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi che abbiano prodotto cecità bilaterale assoluta e permanente. 34) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare da 1/100 a meno di 1/50. 35) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 1/50 e 3/50 della normale (vedasi avvertenze alle tabelle A e B-c). Seconda categoria: 1) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesione grave della faccia stessa e della bocca tali da menomare notevolmente la masticazione, la deglutizione o la favella oppure da apportare evidenti deformità, nonostante la protesi. 2) L'anchilosi temporo-mandibolare incompleta, ma grave e permanente con notevole riduzione della funzione masticatoria. 3) L'artrite cronica che, per la molteplicità e l'importanza delle articolazioni colpite, abbia menomato gravemente la funzione di due o più arti. 4) La perdita di un braccio o avambraccio sopra il terzo inferiore. 5) La perdita totale delle cinque dita di una mano e di due delle ultime quattro dita dell'altra. 6) La perdita di una coscia a qualunque altezza. 7) L'amputazione medio tarsica o la sotto astralgica dei due piedi. 8) Anchilosi completa dell'anca o quella in flessione del ginocchio. 9) Le affezioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare, che per la loro gravità non siano tali da ascrivere alla prima categoria. 10) Le lesioni gravi e permanenti dell'apparato respiratorio o di altri apparati organici determinate dall'azione di gas nocivi. 11) Bronchite cronica diffusa con bronchiectasie ed enfisema di notevole grado. 12) Tutte le altre lesioni od affezioni organiche della laringe, della trachea che arrechino grave e permanente dissesto alla funzione respiratoria. 13) Cardiopatie con sintomi di scompenso di entità tali da non essere ascrivibili alla prima categoria. 14) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del tronco e del collo, quando per la loro gravità non debbano ascrivere alla prima categoria. 15) Le affezioni gastro-enteriche e delle ghiandole annesse con grave e permanente deperimento organico. 16) Stenosi esofagee di alto grado con deperimento organico. 17) La perdita della lingua. 18) Le lesioni e affezioni gravi e permanenti dell'apparato urinario. 19) Le affezioni gravi e permanenti degli organi emopoietici. 20) Ipoacusia bilaterale superiore al 90% con voce di conversazione gridata ad concham senza affezioni purulente dell'orecchio medio. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 1/50 e 3/50 della normale. 22) Castrazione o perdita pressocche' totale del pene. Terza categoria: 1) La perdita totale di una mano o delle sue cinque dita, ovvero la perdita totale di cinque dita tra le mani compresi i due pollici. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice delle due mani. 3) La perdita totale di ambo gli indici e di altre cinque dita fra le mani che non siano i pollici. 4) La perdita totale di un pollice insieme con quella di un indice e di altre quattro dita fra le mani con integrità dell'altro pollice. 5) La perdita di una gamba sopra il terzo inferiore. 6) L'amputazione tarso-metatarsica dei due piedi. 7) L'anchilosi totale di una spalla in posizione viziata e non parallela all'asse del corpo. 8) Labirintiti e labirintosi con stato vertiginoso grave e permanente. 9) La perdita o i disturbi gravi della favella. 10) L'epilessia con manifestazioni frequenti. 11) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio, che abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/50 e 1/10 della normale.

²Quarta categoria: 1) L'anchilosi totale di una spalla in posizione parallela all'asse del corpo. 2) La perdita totale delle ultime quattro dita di una mano o delle prime tre dita di essa. 3) La perdita totale di tre dita tra le due mani compresi ambo i pollici. 4) La perdita totale di un pollice e dei due indici. 5) La perdita totale di uno dei pollici e di altre quattro dita fra le due mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale di un indice e di altre sei o cinque dita fra le due mani che non siano i pollici. 7) La perdita di una gamba al terzo inferiore. 8) La lussazione irriducibile di una delle grandi

	- c) 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione di disabili intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati che ne facciano richiesta, anche se non soggetti all'obbligo di assunzione di disabili.
Destinatari	Lavoratori disabili - con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78, per l'incentivo di cui alla lettera a); - con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78, per l'incentivo di cui alla lettera b); - intellettivi e psichici, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per l'incentivo di cui alla lettera c).
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato, per gli incentivi di cui alle lettere a) e b); - contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, per l'incentivo di cui alla lettera c).

articolazioni, ovvero gli esiti permanenti delle fratture di ossa principali (pseudo artrosi, calli molto deformi, ecc.) che ledano notevolmente la funzione di un arto. 9) Le malattie di cuore senza sintomi di scompenso evidenti, ma con stato di latente insufficienza del miocardio. 10) Calcolosi renale bilaterale con accessi dolorosi frequenti e con persistente compromissione della funzione emuntoria. 11) L'epilessia ammenocché per la frequenza e la gravità delle sue manifestazioni non sia da ascrivere a categorie superiori. 12) Psico-nevrosi gravi (fobie persistenti). 13) Le paralisi periferiche che comportino disturbi notevoli della zona innervata. 14) Pansinusiti purulenti croniche bilaterali con nevralgia del trigemino. 15) Otitis media purulenta cronica bilaterale con voce di conversazione percepita ad concham. 16) Otitis media purulenta cronica bilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatomi, granulazioni). 17) Labirintiti e labirintosi con stato Vertiginoso di media gravità. 18) Le alterazioni organiche e irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 4/50 e 1/10 della normale. 19) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente: con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 2/10 e 3/10 della normale. 20) Le alterazioni irreparabili della visione periferica sotto forma di emianopsia bilaterale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con alterazioni pure irreversibili della visione periferica dell'altro, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale o le zone più prossime al centro, oppure sotto forma di lacune di tale ampiezza da occupare una metà del campo visivo stesso o settori equivalenti. Quinta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in estensione completa o quasi. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice di una mano. 3) La perdita totale di ambo i pollici. 4) La perdita totale di uno dei pollici e di altre tre dita tra le mani che non siano gli indici e l'altro pollice. 5) La perdita totale di uno degli indici e di altre quattro dita fra le mani che non siano il pollice e l'altro indice. 6) La perdita di due falangi di otto a sette dita fra le mani che non siano quelle dei pollici. 7) La perdita della falange ungueale di dieci o nove dita delle mani, ovvero la perdita della falange ungueale di otto dita compresa quella dei pollici. 8) La perdita di un piede ovvero l'amputazione unilaterale medio-tarsica o la sotto astragala. 9) La perdita totale delle dita dei piedi di nove o otto dita compresi gli alluci. 10) La tubercolosi polmonare allo stato di esiti estesi, ma clinicamente stabilizzati, sempre previo accertamento stratigrafico, quando essi per la loro entità non determinino grave dissesto alla funzione respiratoria. 11) Gli esiti di affezione tubercolare extra polmonare, quando per la loro entità e localizzazione non comportino assegnazione a categoria superiore o inferiore. 12) Le malattie organiche di cuore senza segno di scompenso. 13) L'arteriosclerosi diffusa e manifesta. 14) Gli aneurismi arteriosi o arterovenosi degli arti che ne ostacolano notevolmente la funzione. 15) La nefrite o le nefrosi organiche. 16) Diabete mellito o insipido di media gravità. 17) L'ernia viscerale molto voluminosa o che, a prescindere dal suo volume, sia accompagnata da gravi e permanenti complicazioni. 18) Otitis media purulenta cronica bilaterale senza complicazioni con voce di conversazione percepita a 50 cm accertata con esame audiometrico. Otitis media purulenta cronica unilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatoma, granulazioni). 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta ad concham. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 2/10 e 3/10 della normale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/10 e 7/10 della normale. 22) La perdita anatomica di un bulbo oculare, non protesizzabile, essendo l'altro integro. 23) Le alterazioni organiche ed irreparabili della visione periferica di entrambi gli occhi, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale, o le zone più prossime al centro, oppure sotto forma di lacune di tale ampiezza da occupare una metà del campo visivo stesso, o settori equivalenti. Sesta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in flessione completa o quasi. 2) La perdita totale di un pollice insieme con quella del corrispondente metacarpo ovvero insieme con la perdita totale una delle ultime tre dita della stessa mano. 3) La perdita totale di uno degli indici e di altre tre dita fra le mani, che non siano i pollici e l'altro indice. 4) La perdita totale di cinque dita fra le mani che siano le ultime tre dell'una e due delle ultime tre dell'altra. 5) La perdita totale di uno dei pollici insieme con quella di altre due dita fra le mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale delle tre ultime dita di una mano. 7) La perdita delle due ultime falangi delle ultime quattro dita di una mano, ovvero la perdita delle due ultime falangi di sei o cinque dita fra le mani, che non siano quelle dei pollici. 8) La perdita della falange ungueale di sette o sei dita fra le mani, compresa quella dei due pollici, oppure la perdita della falange ungueale di otto dita fra le mani compresa quella di uno dei due pollici. 9) L'amputazione tarso-metatarsica di un solo piede. 10) La perdita totale di sette o sei dita dei piedi compresi i due alluci. 11) La perdita totale di nove od otto dita dei piedi compreso un alluce. 12) La perdita totale dei due alluci e dei corrispondenti metatarsi. 13) Ulcera gastrica o duodenale, radiologicamente accertata o gli esiti di gastro-enterostomia con neostoma ben funzionante. 14) Morbo di Basedow che per la sua entità non sia da ascrivere a categoria superiore. 15) Nettectomia con integrità del rene superstito. 16) Psico-nevrosi di media entità. 17) Le nevriti ed i loro esiti permanenti. 18) Sinusiti purulente croniche o vegetanti con nevralgia. 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito, non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta alla distanza di 50 cm. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto una riduzione dell'acutezza visiva al di sotto di 1/50, con l'acutezza visiva dell'altro normale, o ridotta fino a 7/10 della normale.

Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Il datore di lavoro deve presentare domanda, tramite procedura telematica, all'INPS che, entro 5 giorni, provvede a comunicare, telematicamente, l'effettiva disponibilità delle risorse per l'accesso all'incentivo. L'INPS, effettuata la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo, assegna al datore di lavoro un termine perentorio di 7 giorni per procedere alla stipula del contratto di assunzione. Il datore di lavoro, entro il termine perentorio di 7 giorni successivi all'assunzione, tramite procedura telematica, deve comunicare all'INPS l'avvenuta stipula del contratto di assunzione. L'incentivo è erogato mediante conguaglio dei contributi.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è erogato nel rispetto dell'art. 33 del Reg. UE 651/2014: l'intensità di aiuto non deve superare il 75 % dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.
Tempistica e scadenze	L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016. Il datore di lavoro deve - effettuare l'assunzione <u>entro 7 giorni</u> dalla comunicazione dell'INPS circa la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo; - effettuare la comunicazione dell'avvenuta assunzione <u>entro 7 giorni</u> dall'avvenuta stipula del contratto di assunzione.
Normativa e modulistica	Legge 68/99, come, da ultimo, modificata dal decreto legislativo n. 151/15.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	- Il datore di lavoro che non provvede ad effettuare l'assunzione e la comunicazione dell'avvenuta assunzione, entro i termini perentori assegnati, decade dal beneficio.

15 Incentivi per l'assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno

Descrizione	La legge 381/91, all'art. 4, comma 3 bis, stabilisce che le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e alle aziende che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, abbiano un incentivo contributivo determinato, ogni due anni, con decreto del Ministro della giustizia. Il decreto del Ministro della giustizia del 24 luglio 2014, n. 148, all'art. 8 dispone, quale incentivo contributivo, la riduzione dell'aliquota contributiva a carico delle suddette beneficiarie, nella misura del 95%.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95% Il beneficio contributivo permane - 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 ristretto (per i detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno).
Datori di lavoro beneficiari	- cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. - le aziende pubbliche e private che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.
Destinatari	Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno.
Tipologia di contratto richiesto	Tutti.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande Le cooperative o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'istituto penitenziario o, nel caso di svolgimento di attività lavorativa all'interno dell'istituto penitenziario, copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Nessuna scadenza.

Normativa e modulistica	Legge 381/91; legge 193/00; DM 24 luglio 2014, n. 148
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	

Incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91

Descrizione	La legge 381/91, all'art. 4, comma 3, stabilisce che per le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, che abbiano uno sgravio totale dei contributi dovuti in relazione alle retribuzioni corrisposte alle persone svantaggiate di cui all'art. 4, comma 1 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari).
Tipologia ed entità dell'incentivo	Aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, ridotta a zero (sgravio totale).
Datori di lavoro beneficiari	Cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
Destinatari	Invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.
Tipologia di contratto richiesto	Tutti
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Nessuna scadenza.
Normativa e modulistica	Legge 381/91 e succ. modifiche.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	

Incentivo per l'assunzione di lavoratori in sostituzione

Descrizione	L'art. 4 del d.lgs. 151/01 stabilisce che le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo, hanno diritto ad uno sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili dei neoassunti.
Tipologia ed entità dell'incentivo	aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, ridotta del 50%, fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento dalla lavoratrice o lavoratore sostituito.
Datori di lavoro beneficiari	Aziende con meno di 20 dipendenti.
Destinatari	Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo.
Tipologia di contratto richiesto	Contratto a tempo determinato.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	Nessuna scadenza
Normativa e modulistica	d.lgs. 151/01
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	

Incentivo per l'assunzione di giovani genitori

Descrizione	Il decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010, n. 301, prevede l'istituzione, presso l'INPS, di una banca dati che raccolga i nominativi dei giovani genitori, finalizzata all'erogazione dell'incentivo pari ad € 5.000 a favore delle imprese o delle società cooperative che li assumono con contratto a tempo indeterminato.
Tipologia ed entità dell'incentivo	Bonus € 5.000
Datori di lavoro beneficiari	Imprese private e società cooperative.
Destinatari	Giovani di età inferiore a 35 anni, genitori di figli minori, privi di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che siano iscritti alla banca dati dei giovani genitori.
Tipologia di contratto richiesto	Contratto a tempo indeterminato.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Il giovane genitore deve essere iscritto alla banca dati dei giovani genitori, istituita presso l'INPS Il datore di lavoro, effettuata l'assunzione del giovane genitore iscritto alla banca dati, richiede il beneficio all'INPS che sarà fruito in quote mensili.
Natura dell'aiuto e cumulabilità	Il beneficio è cumulabile con altri incentivi.
Tempistica e scadenze	
Normativa e modulistica	Decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010, n. 301; circ. INPS n.115/11; messaggio INPS n.7376/15.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	

19 Laureati con lode e dottori di ricerca

Descrizione	La legge n. 145/18 (legge di bilancio 2019) ha previsto, all'art. 1, commi da 706 a 717, un incentivo contributivo, a favore dei datori di lavoro che assumono, nell'anno 2019, con contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), giovani laureati con votazione di 110 e lode e dottori di ricerca. L'INPS, con apposita circolare, determinerà le modalità di fruizione dell'incentivo
Tipologia ed entità dell'incentivo	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di € 8.000 annui, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione. In caso di assunzione con contratto di lavoro part-time, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori).
Destinatari	- cittadini in possesso di laurea magistrale con votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, ottenuta in università statali o non statali legalmente riconosciute, nel periodo tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del 30° anno di età - cittadini in possesso di un dottorato di ricerca ottenuto in università statali o non statali legalmente riconosciute, nel periodo tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, prima del compimento del 34° anno di età.
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time) - trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Saranno determinate dall'INPS con apposita circolare
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva. L'incentivo può essere fruito nei limiti degli aiuti <i>de minimis</i>.
Tempistica e scadenze	L'incentivo è previsto per le <u>assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019</u> e ha una durata di <u>12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</u>
Normativa e modulistica	legge n. 145/18 (legge di bilancio 2019) art. 1, commi da 706 a 717
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	L'incentivo non spetta in caso di assunzioni con - contratto di lavoro domestico; L'incentivo non spetta - se il datore di lavoro, nei 12 mesi precedenti, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato l'unità produttiva presso la quale intende procedere all'assunzione. In caso di licenziamento del lavoratore assunto con l'incentivo, effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle somme corrispondenti all'esonero contributivo di cui ha fruito