



Guida Incentivi Assunzioni 2019

Sommario

- Incentivo per Giovani tra i 15 e i 29 anni - Assunzione con contratto di Apprendistato	3
- Studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di Apprendistato	5
- Giovani under 35 (under 30 dal 2021)	7
- Giovani under 35 (under 30 dal 1° gennaio 2019) Trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.....	9
- Giovani under 35 - Incentivo Occupazione Mezzogiorno	11
- Giovani NEET tra i 16 e i 29 anni - “Incentivo Occupazione Giovani”	12
- Over 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi - “Incentivo occupazione mezzogiorno”	14
- Incentivo per assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time di lavoratori in Naspi	15
- Incentivo per assunzione con contratto di Apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi	17
- Incentivi per l’assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria beneficiari dell’assegno di ricollocazione	19
- Incentivi per l’assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno 3 mesi	20
- Incentivi per l’assunzione di Donne	22
- Incentivi per l’assunzione di Over 50	24
- Incentivi per l’assunzione di disabili	26
- Incentivi per l’assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno.....	27
- Incentivi per l’assunzione di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91.....	28
- Incentivo per l’assunzione di lavoratori in sostituzione	29
- Incentivo per l’assunzione di giovani genitori.....	30
- Laureati con Lode e dottori di ricerca	31
- Tirocini Extracurricolari (EX DGR 533/2017)	32
- Tirocini Extracurricolari nel Lazio - Nuova Garanzia Giovani (EX DGR 533/2017).....	34

Introduzione

La **guida agli incentivi per l'assunzione** costituisce uno strumento utile alle aziende che intendono inserire nuove risorse. Fornisce un quadro normativo sintetico delle **principali agevolazioni** applicabili ad eventuali assunzioni di specifiche categorie di lavoratori.

La guida è aggiornata alla data di pubblicazione (Aprile 2019).

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

Il **Centro Europeo di Studi Manageriali**, in qualità di Ente Accreditato alla Regione Lazio per i servizi per il lavoro e Ente promotore di Tirocini formativi, e la **Job Consult**, Agenzia per il Lavoro accreditata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, offrono consulenza sull'applicabilità degli incentivi e delle misure oggetto della Guida, nonché assistenza per l'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno dell'azienda.

Incentivo per Giovani tra i 15 e i 29 anni
Assunzione con contratto di Apprendistato

Descrizione	<p>Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista (lavoro e formazione) di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>I giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato. In particolare,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprendistato per la qualifica professionale: per i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni che devono concludere il periodo del diritto-dovere di istruzione e formazione, ha una durata non superiore a 3 anni (4 anni in caso di diploma professionale quadriennale); - Apprendistato professionalizzante: per i giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni, ha una durata non superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dal contratto collettivo). Consente al lavoratore di conseguire una qualifica attraverso la formazione sul lavoro; - Apprendistato di alta formazione e ricerca: per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per conseguire un titolo di studio di livello secondario o universitario. La durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome.
Tipologia ed entità dell'incentivo	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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% <p>Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista.</p> <p>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%.</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 può essere stabilita una retribuzione in misura 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.

	<p><u>Incentivo normativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Incentivo fiscale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP. <p><u>Ulteriore incentivo contributivo:</u></p> <p>In caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato con giovani under 30:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il contratto di apprendistato professionalizzante - giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
Tipologia di contratto	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato - Contratto a tempo indeterminato, per l'ulteriore incentivo in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato
Tempistica e scadenze	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
Casi di esclusione	<p>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.</p> <p>Gli incentivi non spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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	Incentivo contributivo: 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	Under 30 che siano <ul style="list-style-type: none"> - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al: <ul style="list-style-type: none"> • 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro previste dalla legge 107/15; <i>oppure</i> • 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; <i>oppure</i> • 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; <i>oppure</i> • 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	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
Modalità 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
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

Giovani under 35
(under 30 dal 2021)

Descrizione	<p>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 crescenti, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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	<p>Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i datori di lavoro del settore agricolo - le società cooperative che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione del vincolo associative.
Destinatari	<p>Giovani mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato e under 35 (under 30 per le assunzioni effettuate dal 2021).</p> <p>L'incentivo spetta anche in caso di un precedente contratto di apprendistato con altro datore di lavoro.</p>
Tipologia di contratto	<p>Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (full-time o part-time), anche a scopo di somministrazione.</p> <p>L'incentivo spetta, per un periodo massimo di 12 mesi, anche in caso di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato a condizione che lo stesso non abbia compiuto il 30° anno di età.</p>
Natura dell'aiuto e cumulabilità	<p>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)</p> <p>È cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica, quindi, ove ricorrano i requisiti con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incentivo all'assunzione di disabili; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di Naspi
Tempistica e scadenze	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
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
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

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.
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).
Tipologia di contratto	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) È cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica, quindi, ove ricorrano i requisiti con: <ul style="list-style-type: none"> - l'incentivo all'assunzione di disabili; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di Nاسpi.
Tempistica e scadenze	Dal 2019 per le trasformazioni del contratto a giovani under 30.
Normativa e modulistica	Legge 205/17, art. 1, commi da 100 a 107 e 114; circ. INPS n. 40/2018.
Modalità di erogazione dell'incentivo	L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi.
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: lavoro domestico L'incentivo non spetta se: <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>La legge di bilancio 2018, all'art. 1, comma 893, stabilisce 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.</p> <p>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.</p> <p>La tempistica, le modalità e le condizioni di spettanza dell'incentivo, relativamente alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 saranno definite con apposito decreto.</p>
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	<p>Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori) con sedi di lavoro nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna</p> <p>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.</p>
Destinatari	Giovani di età compresa tra 16 e 34 anni
Tipologia di contratto	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.
Modalità, 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

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

Descrizione	<p>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”.</p> <p>Con decreto Anpal n. 581/2018, la predetta misura è stata prorogata all’anno 2019.</p>
Tipologia ed entità dell’incentivo	<p>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.</p> <p>In caso di assunzione con contratto di lavoro part-time, l’importo dell’incentivo è proporzionalmente ridotto</p>
Datori di lavoro beneficiari	<p>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.</p>
Destinatari	<p>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.</p>
Tipologia di contratto	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), anche a scopo di somministrazione; - Contratto di apprendistato professionalizzante <p>L’incentivo è riconosciuto anche in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato di socio di cooperativa.</p> <p>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.</p>
Modalità di Accesso e di erogazione dell’incentivo	<ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro presenta all’INPS, su apposito modulo telematico, denominato “NEET”, l’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	<p>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.</p> <p>Al di fuori delle predette cumulabilità, esso non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva.</p>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 o non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito o 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 Stato.
Tempistica e scadenze	<p>L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, ha una durata di 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione e deve essere fruito entro il termine di decadenza del 28 febbraio 2021.</p>
Normativa e modulistica	<p>Decreto Anpal n. 3/2018; circ. INPS n. 48/2018; decreto Anpal n. 581/2018.</p>
Casi di esclusione	<p>L'incentivo non spetta in caso di assunzioni con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>L'incentivo non spetta se il datore di lavoro non è in regola con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>L'incentivo, altresì, non spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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

Descrizione	<p>La legge di bilancio 2018, all’art. 1, comma 893, stabilisce che in caso di assunzione, con contratto a tempo indeterminato, di OVER 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi 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.</p> <p>Il decreto dell’Anpal n. 2/2018, definisce la tempistica, le modalità e le condizioni di spettanza dell’incentivo.</p> <p>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.</p> <p>La tempistica, le modalità e le condizioni di spettanza dell’incentivo, relativamente alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 saranno definite con apposito decreto.</p>
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	<p>Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori) con sedi di lavoro nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna</p> <p>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.</p>
Destinatari	Over 35, disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
Tipologia di contratto	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.
Modalità, 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

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

Descrizione	<p>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.</p> <p>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.</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 NASpi
Modalità di Accesso e di erogazione dell'incentivo	<p>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.</p> <p>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.</p>
Natura dell'aiuto e cumulabilità	<p>L'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti. La cumulabilità non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.</p> <p>La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" 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 "de minimis".</p>
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.
Casi di esclusione	<p>Gli incentivi non spettano</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 inquadri 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.

L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

Incentivo per assunzione con contratto di Apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi

Descrizione	<p>I lavoratori beneficiari di Naspi, senza limiti di età, possono essere assunti, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante.</p> <p>Trova applicazione il regime agevolativo proprio del contratto di apprendistato con esclusione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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%. <p>Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista.</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 può essere stabilita una retribuzione in misura 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. <p><u>Incentivo normativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali. <p><u>Incentivo fiscale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Senza limiti di età:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.

Normativa e modulistica	Art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/15; mess. Inps n. 2243/17
Casi di esclusione	<p>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.</p> <p>Gli incentivi non spettano:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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.

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

Descrizione	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 50%, nel limite massimo di € 4.030 annui, per un periodo massimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Inoltre, il lavoratore che accetta l'offerta di lavoro ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione *</p> <p><i>*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.</i></p>
Tipologia di contratto	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto a tempo indeterminato - Contratto a tempo determinato
Normativa e modulistica	Legge n. 205/17, art. 1, comma 136; circolare Anpal- Min. lav. n. 2/18

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 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	Contratto a tempo pieno e indeterminato.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	<p>L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro.</p> <p>Il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego territorialmente competente utilizzando il modello "Unificato Lav" nel campo <i>"Codice agevolazioni"</i> si inserisce il codice agevolazione <i>"86"</i>.</p> <p>Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La dichiarazione deve essere inviata, esclusivamente, con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione.</p> <p>La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che richiede l'incentivo</p> <p>verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>comunica:</p> <p>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.</p> <p>La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione <i>"5Q"</i> e <i>"8T"</i> 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</p>

	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”.
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Legge n. 205/17, art. 1, comma 136; circolare Anpal- Min. lav. n. 2/18
Casi di esclusione	<p>Gli incentivi non spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Incentivi per l'Assunzione di Donne

<p>Descrizione</p>	<p>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 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 disoccupate da oltre dodici mesi 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Tipologia ed entità dell'incentivo</p>	<p>Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Datori di lavoro beneficiari</p>	<p>Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.</p>
<p>Destinatari</p>	<p>Donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi <ul style="list-style-type: none"> • se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea*; • con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25%** <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - disoccupate da oltre dodici mesi con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti. <p><small>* Le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea sono individuate dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020".</small></p> <p><small>** 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</small></p>
<p>Tipologia di contratto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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).
<p>Modalità di accesso e di</p>	<p>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.</p>

<p>erogazione dell'incentivo</p>	<p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.</p> <p>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".</p> <p>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".</p>
<p>Tempistica e scadenze</p>	<p>Non sono previste scadenze.</p>
<p>Normativa e modulistica</p>	<p>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</p>
<p>Casi di esclusione</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>l'assunzione non violi il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Incentivi per l'assunzione di over 50

Descrizione	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 erogazione dell'incentivo	<p>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.</p> <p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.</p> <p>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".</p> <p>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".</p>
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13.
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.

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	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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%.</p>
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	<p>Lavoratori disabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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).
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	<p>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.</p> <p>L'incentivo è erogato mediante conguaglio dei contributi.</p>
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	<p>L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.</p> <p>Il datore di lavoro deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - effettuare l'assunzione entro 7 giorni dalla comunicazione dell'INPS circa la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo; - effettuare la comunicazione dell'avvenuta assunzione entro 7 giorni dall'avvenuta stipula del contratto di assunzione.
Normativa e modulistica	Legge 68/99, come, da ultimo, modificata dal decreto legislativo n. 151/15.
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

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: <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	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.
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Legge 381/91; legge 193/00; DM 24 luglio 2014, n. 148

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	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, - 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	Tutti
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Legge 381/91 e succ. modifiche.

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	Contratto a tempo determinato.
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	D.lgs. 151/01

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	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.
Normativa e modulistica	Decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010, n. 301; circ. INPS n.115/11; messaggio INPS n.7376/15.

Laureati con lode e dottori di ricerca

Descrizione	<p>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.</p> <p>L'INPS, con apposita circolare, determinerà le modalità di fruizione dell'incentivo.</p>
Tipologia ed entità dell'incentivo	<p>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.</p> <p>In caso di assunzione con contratto di lavoro part-time, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.</p>
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori).
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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>
Normativa e modulistica	L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 e ha una durata di 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione.
Casi di esclusione	<p>L'incentivo non spetta in caso di assunzioni con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contratto di lavoro domestico; <p>L'incentivo non spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>

Tirocini Extracurricolari
(EX DGR 533/2017)

Descrizione	Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a favorire l'orientamento al lavoro, l'arricchimento delle conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.
Condizioni Generali	<ul style="list-style-type: none"> - Indennità di partecipazione minima: 800.00 € a fronte di una partecipazione al tirocinio superiore al 70% su base mensile. - Durata minima: 2 mesi, fatta eccezione per le attività stagionali, per le quali la durata minima del tirocinio è di 1 mese. - Durata massima: 6 mesi. - Per i tirocini attivati in favore di persone svantaggiate la durata massima è di 12 mesi e per le persone disabili è di 24 mesi. - Il Soggetto Ospitante può attivare contemporaneamente un numero di tirocini in proporzione alle dimensioni dell'unità operativa di attivazione secondo le seguenti quote di contingentamento: <ul style="list-style-type: none"> a) un tirocinante: da 0 a cinque dipendenti; b) due tirocinanti: se il numero di lavoratori dipendenti è compreso fra 6 e 20 unità; c) fino ad un numero di tirocinanti pari al 10% dei lavoratori dipendenti in organico: se il numero di lavoratori è superiore a 20 unità;
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro.
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> a) i lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015 e s.m.i. e le persone prive di impiego; b) i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro; c) i lavoratori a rischio di disoccupazione; d) le persone già occupate e che siano in cerca di altra occupazione; e) le persone disabili di cui all'art. 1, co. 1, della l. n. 68/1999 e le persone svantaggiate ai sensi della l. n. 381/1991; i richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del d.p.r. n. 21/2015; le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del d.lgs. n. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del d.lgs. n. 24/2014.
Tipologia di contratto	Tirocinio Extracurricolare
Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	Dgr 533/2017 Regione Lazio

Casi di esclusione	<p>Il Soggetto Ospitante deve essere in regola con la normativa di cui al d.lgs n. 81/2008 (Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro) e con la normativa di cui alla l. n. 68/199 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).</p> <p>Il soggetto ospitante non deve avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.</p> <p>Fatti salvi i licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali, è vietato ospitare tirocinanti per lo svolgimento di attività equivalenti a quelle del/dei lavoratore/lavoratori licenziato/licenziati nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none">- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;- licenziamenti collettivi;- licenziamento per superamento del periodo di comporta;- licenziamento per mancato superamento del periodo di prova;- licenziamento per fine appalto;- risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo. <p>È vietato attivare tirocini in pendenza di procedure concorsuali, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.</p> <p>Non sono attivabili tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione.</p>
---------------------------	--

Tirocini Extracurricolari nel Lazio
Nuova Garanzia Giovani
 (EX DGR 533/2017)

Descrizione	L'Avviso "Tirocini extracurricolari nel Lazio" ha l'obiettivo di favorire la realizzazione dei tirocini extracurricolari ai sensi della DGR 533/2017 incentivando la trasformazione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato.
Condizioni Generali	<ul style="list-style-type: none"> - Al tirocinante è riconosciuta un'indennità minima di € 800,00 (lordi), erogata mensilmente dall'azienda ospitante (mediante assegno circolare, bonifico bancario o bonifico domiciliato). - Al termine del tirocinio, l'azienda richiederà alla Regione Lazio un importo a copertura parziale dell'indennità erogata in anticipazione pari a € 300,00 per ogni mese di tirocinio frequentato. - Per le persone svantaggiate (Legge 381/91) o con disabilità, al termine del tirocinio l'azienda richiederà alla Regione Lazio un importo a copertura totale dell'indennità erogata in anticipazione pari a € 500 per ogni mese di tirocinio frequentato. - I tirocini devono essere attivati il primo giorno del mese. - Durata minima: 3 mesi, fatta eccezione per le attività stagionali, per le quali la durata minima del tirocinio è di 1 mese. - Durata massima: 6 mesi. - Per i tirocini attivati in favore di persone con disabilità e persone svantaggiate e la durata massima è di 12 mesi. - Il Soggetto Ospitante può attivare contemporaneamente un numero di tirocini in proporzione alle dimensioni dell'unità operativa di attivazione secondo le seguenti quote di contingentamento: <ul style="list-style-type: none"> a) un tirocinante: da 0 a cinque dipendenti; b) due tirocinanti: se il numero di lavoratori dipendenti è compreso fra 6 e 20 unità; c) fino ad un numero di tirocinanti pari al 10% dei lavoratori dipendenti in organico: se il numero di lavoratori è superiore a 20 unità;
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati.
Destinatari	<p>Giovani NEET iscritti al programma Garanzia Giovani</p> <p>NEET (Not in Education, Employment or Training) sono giovani con i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - età compresa tra i 18 e i 29 anni, - non iscritti a scuola né all'università, - che non lavorano e non sono iscritti a corsi di formazione, e non svolgono tirocini extracurricolari - che abbiano aderito alla Garanzia Giovani e che, nell'ambito del Patto di Servizio sottoscritto presso un CPI del Lazio, abbiano scelto la misura tirocinio.
Tipologia di contratto	Tirocinio Extracurricolare

Tempistica e scadenze	Non sono previste scadenze.
Normativa e modulistica	DD_G10294 del 09/08/2018 - Regione Lazio
Casi di esclusione	<p>Il Soggetto Ospitante deve essere in regola con la normativa di cui al d.lgs n. 81/2008 (Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro) e con la normativa di cui alla l. n. 68/199 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).</p> <p>Il soggetto ospitante non deve avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.</p> <p>Fatti salvi i licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali, è vietato ospitare tirocinanti per lo svolgimento di attività equivalenti a quelle del/dei lavoratore/lavoratori licenziato/licenziati nella medesima unità operativa e nei 12 mesi precedenti per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - licenziamento per giustificato motivo oggettivo; - licenziamenti collettivi; - licenziamento per superamento del periodo di comporta; - licenziamento per mancato superamento del periodo di prova; - licenziamento per fine appalto; - risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro, al termine del periodo formativo. <p>È vietato attivare tirocini in pendenza di procedure concorsuali, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.</p> <p>Non sono attivabili tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione.</p>

La guida è aggiornata alla data di pubblicazione (Aprile 2019).

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

Lo staff del **Centro Europeo di Studi Manageriali** e di **Job Consult** sono a disposizione per fornire informazioni sull'applicabilità degli incentivi e delle misure occupazionali disponibili.

Contatti:

Centro Europeo di Studi Manageriali

Sede Formia: Via Lavanga 97/99 -108 - 04023 (LT) • Tel. 0771.771676

Sede Latina: Via Bruxelles 30 Scala N - 04100 • Tel. 0773.624471

✉ formazione@centroeuropo.it

🔗 www.centroeuropo.it

Job Consult

Sede Formia: Via Lavanga 108 - 04023 (LT) • Tel. 0771.771953

Sede Latina: Via Bruxelles 30 Scala N - 04100 • Tel. 0773.624471

✉ info@jobconsult.it

🔗 www.jobconsult.it