



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017
I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Il sistema incentivante previsto dalla normativa e da specifici programmi a livello nazionale



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Il documento contiene una raccolta dei principali incentivi all'assunzione previsti sia dalla principale normativa nazionale che regionale. La classificazione è articolata secondo la tipologia di destinatari:

- giovani;
- percettori di Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego);
- lavoratori in CIGS
- donne
- over 50
- disabili
- detenuti, internati, ecc.
- svantaggiati
- sostituzioni per congedo
- giovani genitori

Le informazioni principali (*misura, tipologia ed entità, target, tempistica e scadenze*) sono contenute nella tabella riepilogativa; le stesse vengono approfondite e integrate nella corrispondente scheda descrittiva per ogni singolo sotto target.

Le suddette informazioni, sono utili all'operatore del CPI in termini di:

- verifica dell'esistenza di incentivi a valere sui profili professionali presenti nella Banca dati interna e immediatamente disponibili al lavoro;
- valutazione della "convenienza" dell'opportunità di inserimento lavorativo di personale da parte dei datori di lavoro locali;
- verifica dell'utilità degli incentivi per l'incrocio Domanda/Offerta di lavoro.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

A. INCENTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA NAZIONALE

GIOVANI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
Incentivi per assunzioni con contratto di apprendistato	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <p>Azienda con massimo 9 dipendenti: aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno</p> <p>Azienda con più di 9 dipendenti: aliquota contributiva pari al 10%¹</p> <p>Tale incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato</p> <p>Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, effettuate entro il 31.12.17, l'aliquota contributiva è ridotta al 5% e il datore di lavoro non è tenuto a versare né la contribuzione Aspi né il contributo di licenziamento².</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <p>L'apprendista può essere inquadrato con due livelli retributivi inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.</p> <p>I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l.n. 388/00.</p> <p>Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta (salvo diverse previsioni dei</p>	<p><u>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</u></p> <p>Giovani tra i 15 e i 25 anni</p> <p><u>Apprendistato professionalizzante</u></p> <p>Giovani tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</p> <p><u>Apprendistato di alta formazione e ricerca</u></p> <p>Giovani tra i 18 e i 29 anni con diploma di istruzione secondaria o diploma professionale</p>	<p>ai fini della riduzione dell'aliquota contributiva al 5% e l'esonero dalla contribuzione Aspi e il contributo di licenziamento,</p> <p>le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale devono essere effettuate entro il 31/12/2017</p>

¹ Il datore di lavoro è comunque tenuto a versare la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista.

² Pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>contratti collettivi).</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo normativo:</u></p> <p>Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.</p> <p>Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo fiscale:</u></p> <p>Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.</p> <p>La legge di bilancio 2018, in corso di approvazione, prevede che in caso di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato con giovani under 30, il datore di lavoro avrà diritto 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.</p>		
<p><i>Incentivi per assunzioni di giovani registrati al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani - "garanzia giovani"</i></p>	<p><u>Incentivo economico, per un massimo di 12 mesi, pari</u></p> <p>- alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua (€ 671,66 mensili), per il <u>contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;</u></p> <p>- al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 4.030 su base annua (€ 335,83 mensili), per il <u>contratto a tempo determinato, di durata pari o superiore a 6 mesi.</u></p>	<p>Giovani tra i 16 e i 29 anni NEET registrati al programma</p>	<p>Assunzioni effettuate entro il 31/12/ 2017</p> <p>La fruizione dell'incentivo non può essere successiva al <u>28 febbraio 2019</u></p>
<p><i>Incentivi per assunzioni di giovani che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione)</i></p>	<p><u>Incentivo economico, per un massimo di 36 mesi, pari:</u></p> <p>alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.250 su base annua</p> <p><u>L'incentivo è riconosciuto solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato</u></p> <p>N.B. La legge di bilancio 2018, in corso di approvazione, prevede che per le assunzioni, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate a decorrenza dal 1° gennaio 2018, di giovani under 35 (under 30 dal 1° gennaio 2019) che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma</p>	<p>Giovani che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione), entro 6 mesi dall'acquisizione</p>	<p>Assunzioni effettuate entro il 31/12/18</p>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	professionale o periodi di apprendistato di alta formazione, il datore di lavoro avrà diritto all'esonero totale dal versamento dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi.	del titolo di studio	
Incentivi per assunzioni, in una delle regioni "meno sviluppate"³ o "in transizione"⁴, di giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni e di over 25 disoccupati e privi di impegno regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	incentivo della durata massima di <u>12 mesi</u> , pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua, fruibile in 12 quote mensili pari ad € 671,66 mensili. In caso di assunzione o risoluzione del rapporto nel corso del mese, il limite va riproporzionato su base giornaliera pari ad € 22,08 (€ 8.060 : 365 giorni)	- giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni - over 25 disoccupati e privi di impegno regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	Assunzioni effettuate entro il 31/12/17 La fruizione dell'incentivo non può essere successiva al <u>28 febbraio 2019</u>

Tabelle di dettaglio

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"> - <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	<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

³ Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia

⁴ Abruzzo, Molise e Sardegna



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>un'aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno</p> <ul style="list-style-type: none"> - I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9, hanno una aliquota contributiva pari al 10% (a cui si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista) <p>L'incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato</p> <p>Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, effettuate entro il 31.12.17, l'aliquota contributiva è ridotta al 5% e il datore di lavoro non è tenuto a versare né la contribuzione Aspi (pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista) né il contributo di licenziamento (50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni)</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, 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. <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>La legge di bilancio 2018, in corso di approvazione, prevede che in caso di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato con giovani under 30, il datore di lavoro avrà diritto 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.</p>
<p>Datori di lavoro beneficiari</p>	<p>Tutti i datori di lavoro.</p>
<p>Destinatari</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <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



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
Tipologia di contratto richiesto	Contratto di apprendistato
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. Per la riduzione dell'aliquota al 5% e per l'esonero dalla contribuzione Aspi e del contributo di licenziamento, l'assunzione deve essere effettuata entro il 31/12/17.
Normativa e modulistica	artt. 41-47, d.lgs. n. 81/15; mess. INPS n. 2243/17
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p><u>Sanzioni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p><u>Esclusioni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

GIOVANI NEET TRA I 16 E I 29 ANNI- INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI REGISTRATI AL
PROGRAMMA OPERATIVO NAZIONALE INIZIATIVA OCCUPAZIONE GIOVANI - "GARANZIA GIOVANI"

Descrizione	Il Ministero del lavoro, con decreto direttoriale n. 394 del 2 dicembre 2016, ha previsto la misura "Incentivo Occupazione Giovani", a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, o con contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata pari o superiore a sei mesi, giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani". La circolare INPS n. 40/2017 fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.
Tipologia ed entità dell'incentivo	<u>Incentivo economico, per un periodo massimo di 12 mesi, pari</u> <ul style="list-style-type: none"> - alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua, per il contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere; - al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 4.030 su base annua, per il contratto a tempo determinato, di durata pari o superiore a 6 mesi <p>L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione. Ciascuna quota mensile è pari ad € 671,66 (€ 8.060,00 : 12 mesi), per i contratti a tempo indeterminato e i contratti di apprendistato professionalizzante, e ad € 335,83 (€ 4.030,00 : 12), per i contratti a tempo determinato. In caso di assunzione o risoluzione del rapporto nel corso del mese, il limite va riproporzionato su base giornaliera pari ad € 22,08 (€ 8.060 : 365 giorni) per i contratti a tempo indeterminato e i contratti di apprendistato professionalizzante, e ad € 11,04 (€ 4.030,00 : 365 giorni), per i contratti a tempo determinato.</p>
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), esclusi quelli 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 Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" che abbiano assolto al diritto dovere di istruzione e formazione (se minorenni), che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione e che risultino disoccupati ⁵ .
Tipologia di contratto richiesto	<ul style="list-style-type: none"> - contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; - contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere; - contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata pari o superiore a 6 mesi. <p>L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro part-time (in tal caso il massimale viene riproporzionato all'orario ridotto).</p> <p>L'incentivo è riconosciuto anche in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato del socio della cooperativa.</p>
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	Il datore di lavoro deve inoltrare istanza di ammissione all'incentivo all'INPS, esclusivamente con modalità telematica su modulo "OCC.GIOV.". L'INPS verificata la disponibilità delle risorse, comunica la prenotazione al datore di lavoro che, <u>entro 7 giorni</u> se non l'ha già fatto, effettua l'assunzione di cui dà comunicazione all'INPS, <u>entro 10 giorni</u>

⁵ Sono disoccupati i "soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego".



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>a <u>pena di decadenza</u>, chiedendo la conferma della prenotazione.</p> <p>L'incentivo è fruibile, esclusivamente, tramite conguaglio dei contributi, entro il termine decadenziale del <u>28 febbraio 2019</u>.</p>
Natura dell'aiuto e cumulabilità	<p>L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.</p> <p>Per quanto concerne l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro, per gli anni successivi al primo potrà fruire delle aliquote contributive previste per tale tipo di contratto.</p> <p>-</p>
Tempistica e scadenze	<p>Le assunzioni devono essere effettuate entro il 31 dicembre 2017 e l'incentivo è fruibile entro il termine decadenziale del 28 febbraio 2019.</p>
Normativa e modulistica	<p>Decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 394 del 2 dicembre 2016; circolare INPS n. 40/17.</p>
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; - di apprendistato di alta formazione ricerca; - di lavoro domestico; - di lavoro intermittente. <p>Sono esclusi dalla fruizione dell'incentivo i datori di lavoro che non sono in regola con</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli adempimenti contributivi, - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <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 il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

GIOVANI CHE ABBIANO SVOLTO ATTIVITÀ DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO O PERIODI DI APPRENDISTATO (PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE O DI ALTA FORMAZIONE)

<p>Descrizione</p>	<p>La legge n. 232/16 (legge di bilancio 2017) all'art. 1, commi 308-310, ha previsto esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.250 annui, per un periodo massimo di 36 mesi, a favore dei datori di lavoro che, entro il 31.12.2018, assumono con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, giovani 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.</p> <p>N.B. La legge di bilancio 2018, in corso di approvazione, prevede che per le assunzioni, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di giovani under 35 (under 30 dal 1° gennaio 2019) che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione, alle medesime condizioni sopra descritte, il datore di lavoro avrà diritto all'esonero totale dal versamento dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi.</p>
<p>Tipologia ed entità dell'incentivo</p>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.250 annui, per un periodo massimo di 36 mesi</p>
<p>Datori di lavoro beneficiari</p>	<p>datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)</p>
<p>Destinatari</p>	<p>entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro previste dalla legge 107/15; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari. <p>- 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.</p>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Tipologia di contratto richiesto	<ul style="list-style-type: none"> - contratto a tempo indeterminato; - contratto di apprendistato. -
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	<p>I datori di lavoro devono inoltrare all'Inps, con procedura telematica "308-2016", una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso.</p> <p>Entro 48 ore dalla trasmissione del modulo telematico, l'INPS, calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica la disponibilità residua della risorsa e informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza.</p> <p>Il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario dall'accoglimento della prenotazione, deve comunicare, <u>a pena di decadenza</u>, l'avvenuta stipula del contratto di assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.</p> <p>L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Inps costituisce definitiva ammissione al beneficio.</p> <p>L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio dei contributi.</p>
Natura dell'aiuto e cumulabilità	<p>L'incentivo non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo.</p> <p>E', invece, cumulabile con gli incentivi di natura economica.</p>
Tempistica e scadenze	<p>L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, nei limiti delle disponibilità allocate.</p>
Normativa e modulistica	<p>legge n. 232/16 (legge di bilancio 2017) all'art. 1, commi 308-310; circ. Inps n. 109/17</p>
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoro domestico; - di lavoro intermittente; - di lavoro agricolo <p>Sono esclusi dalla fruizione dell'incentivo i datori di lavoro che non sono in regola con</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli adempimenti contributivi, - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <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 il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</p> <ul style="list-style-type: none"> - se, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'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 licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.
--	---

GIOVANI DI ETÀ COMPRESA TRA I 16 E I 24 ANNI NONCHÉ OVER 25 DISOCCUPATI E PRIVI DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI- ASSUNZIONI IN UNA DELLE REGIONI "MENO SVILUPPATE" O "IN TRANSIZIONE"

Descrizione	Il Ministero del lavoro, con decreto direttoriale n. 367 del 21 novembre 2016, ha previsto la misura "Incentivo occupazione SUD", a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, disoccupati in una delle regioni "meno sviluppate" o "in transizione". La circolare INPS n. 41/2017 fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.
Tipologia ed entità dell'incentivo	l'incentivo ha una durata massima di 12 mesi, è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 8.060 su base annua ed è fruibile in 12 quote mensili pari ad € 671,66 mensili. In caso di assunzione o risoluzione del rapporto nel corso del mese, il limite va riproporzionato su base giornaliera pari ad € 22,08 (€ 8.060 : 365 giorni)
Datori di lavoro beneficiari	datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> - giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni - over 25 anni che, oltre ad essere disoccupati, siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
Tipologia di contratto richiesto	<ul style="list-style-type: none"> - contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; - contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	<p>Il datore di lavoro deve inoltrare istanza di ammissione all'incentivo all'INPS, esclusivamente con modalità telematica sul modulo "B.SUD". L'INPS verificata la disponibilità delle risorse, comunica la prenotazione al datore di lavoro che, <u>entro 7 giorni</u> se non l'ha già fatto, effettua l'assunzione di cui dà comunicazione all'INPS, <u>entro 10 giorni a pena di decadenza</u>, chiedendo la conferma della prenotazione.</p> <p>L'incentivo è fruibile, esclusivamente, tramite conguaglio dei contributi, entro il termine decadenziale del <u>28 febbraio 2019</u>.</p>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.
Tempistica e scadenze	L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni, effettuate entro il 31 dicembre 2017 ed è fruibile entro il 28 febbraio 2019
Normativa e modulistica	direttoriale n. 367 del 21 novembre 2016; circolare INPS n. 41/2017
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoro domestico; - di lavoro intermittente; <p>Sono esclusi dalla fruizione dell'incentivo i datori di lavoro che non sono in regola con</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli adempimenti contributivi, - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <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 il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'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 licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

UNDER 35 E OVER 35 (INCENTIVI PREVISTI DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018 IN CORSO DI APPROVAZIONE)

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><i>Incentivo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato in una delle regioni "meno sviluppate"⁶ o "in transizione"⁷ di lavoratori under 35 o over 35 ma privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</i></p> <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero fino al 100% contributi a carico del datore di lavoro, per un periodo di 36mesi</p> <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	<p>- under 35</p> <p>- over 35 privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</p>	nessuna
<p><i>Incentivo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori under 35 mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato</i></p> <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro annui per un periodo di 36mesi</p> <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	Under 35 che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato	Dal 1° gennaio 2019 l'incentivo riguarderà solo gli under 30
<p><i>Incentivo per la trasformazione in contratto a tempo</i></p>	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro annui</p>	Under 35 che non abbiano mai avuto un contratto a	Dal 1° gennaio 2019 l'incentivo riguarderà solo gli

⁶ Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia

⁷ Abruzzo, Molise e Sardegna



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

<i>indeterminato di un contratto a tempo determinato già instaurato con un lavoratore under 35</i>	per un periodo di 36mesi	tempo indeterminato	under 30
INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE	INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE		

LAVORATORI PERCETTORI DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori percettori di NASPI</i>	<u>Incentivo economico</u> 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore	- Lavoratori percettori di NASPI; - lavoratori che avendo inoltrato istanza di concessione di NASPI - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

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	- Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

<i>(ove pertinente)</i>	- 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	<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> <p>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.</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.
Regime sanzionatorio e 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 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. <p><i>L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.</i></p>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

LAVORATORI IN CIGS

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria beneficiari dell'assegno di ricollocazione</i></p> <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <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 di</p> <ul style="list-style-type: none"> - di 18 mesi, in caso di assunzione con <u>contratto a tempo indeterminato</u>; - di 12 mesi, in caso di assunzione con <u>contratto a tempo determinato</u>. In caso di <u>trasformazione in contratto a tempo indeterminato</u>, l'agevolazione spetta per <u>ulteriori 6 mesi</u>. <p>INCENTIVO PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE</p>	Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione	Nessuna scadenza
<p><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno 3 mesi</i></p>	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Aliquota contributiva pari a quella prevista per gli apprendisti (10%, a cui si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista), per un periodo di 12 mesi</p>	Lavoratori che abbiano fruito del trattamento di Cigs per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento	Nessuna scadenza



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Tabelle di dettaglio

LAVORATORI IN CIGS CON ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE (LEGGE DI BILANCIO 2018, IN CORSO DI APPROVAZIONE)

Descrizione	<p>La legge di bilancio 2018, in corso di approvazione, prevede che in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato, 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>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</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.
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>*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.</p>
Tipologia di contratto richiesto	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto a tempo indeterminato - Contratto a tempo determinato
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	
Natura dell'aiuto e cumulabilità	
Tempistica e scadenze	
Normativa e modulistica	Legge di bilancio 2018, in corso di approvazione
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

LAVORATORI IN CIGS 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	<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 "Codice agevolazioni" si inserisce il codice agevolazione "86" Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attestazione che <ul style="list-style-type: none"> • 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, <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</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>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<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 La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" e "8T" avente il significato di "azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 4, c.3, legge n. 236/93" 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 :</p> <p>nell'elemento <Tipocontribuzione> dovrà essere inserito</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<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 lavoro 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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

DONNE

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
Incentivi per l'assunzione di donne	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro 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>Donne</p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate; <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, ovunque residenti; <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> - disoccupate da oltre dodici mesi con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti 	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

Descrizione	<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 aree svantaggiate; ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, 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</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	<p>Donne</p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate;



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, ovunque residenti; <p>ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti.
Tipologia di contratto richiesto	<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>
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	<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; - 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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

OVER 50

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
Incentivi per l'assunzione di over 50	<p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro 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 	Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

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 richiesto	<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 <p>(sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e intermittente).</p>
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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	<p>Entro il giorno successivo all'inoltrato, 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>
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	<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 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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

DISABILI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
Incentivi per l'assunzione di disabili	<p><u>Incentivo economico:</u> 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi</p> <p>Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</p>	<p><u>Disabili</u> 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. 915/78</p>	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016
	<p><u>Incentivo economico:</u> 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi</p> <p>Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</p>	<p><u>Disabili</u> 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</p>	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016
	<p><u>Incentivo economico:</u> 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi</p> <p>Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto</p>	<p><u>Disabili intellettivi e psichici</u> con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%</p>	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Tabelle di dettaglio

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. 915/78 ⁸ ;

⁸ 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 improporzionabile 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 bollosa 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 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 o 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



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

- | |
|---|
| <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. 915/78⁹;</p> <p>- c) 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione di</p> |
|---|

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.

⁹Quarta 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 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 ammenoche' 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) Otite media purulenta cronica bilaterale con voce di conversazione percepita ad concham. 16) Otite 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 ditale 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 astragatica. 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) Otite media purulenta cronica bilaterale senza complicazioni con voce di conversazione percepita a 50 cm accertata con esame audiometrico. Otite 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) Nectrectomia con integrità del rene superstite. 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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

	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 <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 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).
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 <ul style="list-style-type: none"> - 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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

DETENUTI, INTERNATI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI GIUDIZIARI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p>Incentivi per l'assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno</p>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 95%</p> <p>Il beneficio contributivo permane</p> <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) <p>N.B. hanno diritto all'agevolazione contributiva le 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.</p> <p>Hanno, altresì, diritto all'agevolazione contributiva le aziende che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.</p>	<p>Detenuti o Internati, ex Degenti degli ospedali psichiatrici, Condannati e Internati ammessi al lavoro esterno</p>	<p>Nessuna scadenza</p>



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

Tabelle di dettaglio

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	



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

PERSONE SVANTAGGIATE DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (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)

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
Incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 100% (sgravio totale)</p> <p>N.B. hanno diritto all'agevolazione contributiva le 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.</p>	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.	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

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	

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI/LAVORATORI IN CONGEDO

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<i>Incentivo per l'assunzione di lavoratori in sostituzione</i>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 50%</p> <p>N.B. hanno diritto all'agevolazione contributiva le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono, con contratto a tempo determinato, lavoratori in sostituzione li lavoratori in congedo obbligatorio o facoltativo</p> <p>L'agevolazione spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.</p>	Lavoratori assunti in sostituzione	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

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.



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

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	



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2017

I SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE IMPRESE SI INCONTRANO

GIOVANI GENITORI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<i>Incentivo per l'assunzione di giovani genitori</i>	<u>Incentivo economico:</u> € 5.000,00 a favore di imprese e società cooperative che assumono con contratto atempo indeterminato giovani genitori iscritti alla Banca dati dei giovani genitori istituita presso l'INPS	Giovani fino a 35 anni genitori di figli minori e privi di contratto a tempo indeterminato che siano iscritti alla banca dati dei giovani genitori.	

Tabelle di dettaglio

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	