



Centurion

PAYROLL

Art. 31 D. Lgs. 150/2015 (jobs act). *Principi generali di fruizione degli incentivi*

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

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

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

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del *Regolamento (UE) n. 1408/2013* della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;

non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, *comma 1, lettere a) e b)*, del *decreto legislativo n. 276 del 2003*, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

1) LE PRINCIPALI ASSUNZIONI AGEVOLATE: RIEPILOGO E NOVITA' ANNO 2021

Scopo della giornata di oggi, è vagliare le nuove assunzioni agevolate anno 2021.

BONUS DONNA: La legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 16) punta ad incoraggiare l'assunzione delle donne, rafforzando gli incentivi introdotti dalla Legge Fornero nel 2012. L'agevolazione prevede l'esonero contributivo del 100%, fino ad euro 6.000 all'anno, per le assunzioni nel biennio 2021-2022 (per 12 mesi nel caso di assunzione a termine, e fino a 18 mesi se il contratto è stabilizzato).

A quali condizioni, viene riconosciuta l'agevolazione?

- **Viene riconosciuta alle donne prive di lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o se assunte da imprese appartenenti ad un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità (superiore al 25%) occupazionale in genere;**
- **Altra possibilità, è che le donne risultino disoccupate da oltre 12 mesi e che abbiano compiuto almeno i 50 anni di età, ovunque residenti;**
- **Oppure, altra possibilità ancora, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.**

In più, l'agevolazione è legata all'incremento occupazionale netto.

Ci domandiamo quindi, come è possibile in una fase pandemica, legare le agevolazioni all'incremento occupazionale netto? In altre parole, le aziende che ne volessero beneficiare, dovranno calcolare la differenza tra il numero dei lavoratori di ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e solo nel caso in cui il "saldo netto" risulti positivo potranno accedere al beneficio. Una condizione non facile da soddisfare, soprattutto in determinati settori colpiti dalla pandemia.

DECONTRIBUZIONE SUD: La decontribuzione per il Sud è una misura introdotta dal decreto Agosto (D.L. n. 104/2020), con la finalità di tutelare i livelli occupazionali nel tentativo di ridurre l'impatto negativo del COVID. Le indicazioni operative sono contenute nella circolare Inps n. 122 del 22/10/2020. Le regioni interessate alla misura sono: ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA, SARDEGNA e SICILIA. Il bonus consiste in un taglio pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e senza individuazione di un tetto massimo mensile.

Il beneficio è soggetto alle regole degli aiuti di Stato.

Assunzione di lavoratori over 50 disoccupati: decontribuzione dal 50% al 100%

- Ci siamo soffermati prima sul **BONUS DONNA**, ma, in realtà, il bonus donna, rientra in una previsione più generale della Legge Fornero. La riforma Fornero, infatti, all'art. 4, commi da 8 a 10 (legge 92/2012) prevede agevolazioni contributive per i datori di lavoro **che assumono uomini o donne con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi.**
- La indicata agevolazione consiste nella riduzione contributiva del 50% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro in caso di assunzione di candidati di età non inferiore a 50 anni e disoccupati da almeno 12 mesi. **Ecco che, allora con il BONUS DONNA, per effetto delle novità della Legge di Bilancio anno 2021, l'incentivo della legge Fornero, viene rafforzato solo per le donne e limitatamente alle assunzioni a tempo indeterminato, e le trasformazioni del rapporto in contratto a tempo indeterminato, ma solo per il biennio 2021-2022. Quindi ricapitolando:**
- **UOMINI OVER 50: in caso di assunzione di lavoratori di età non inferiore 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%.**
- **La durata massima dell'incentivo contributivo varia in base al tipo di contratto stipulato:**
- **12 mesi in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione;**
- **18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;**
- **18 mesi complessivi, in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato;**
- **Per l'agevolazione, a differenza delle donne nella nuova formula, non è previsto un tetto.**

Donne over 50

- Se ad essere assunte sono donne lavoratrici di età non inferiore ai 50 anni, disoccupate da almeno 12 mesi, oltre alla durata dell'incentivo, cambia anche la misura della riduzione contributiva, che diventa:
- A) 100% per 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- B) 100% per 18 mesi complessivi, in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato;
- C) 50% per 12 mesi per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione.
- Per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato o le trasformazioni in contratto a tempo indeterminato, è prevista una soglia massima di fruizione di euro 6.000 annui.
- Deve essere rispettato il requisito dell'incremento occupazionale netto;
- Siamo in attesa, prima del benestare dell'Europa, e poi della circolare applicativa Inps.

Incentivi under 36

La legge di bilancio 2021, all'art. 1, commi 10 e seguenti, prevede per i datori di lavoro che, negli anni 2021 e 2022, assumono con contratto a tempo indeterminato, anche attraverso la trasformazione di un contratto a termine, dei giovani under 36, fa scattare l'esonero contributivo al 100% per 36 mesi, elevati a 48 mesi nelle sedi operative e unità produttive al Sud, con un tetto che, in ogni caso, non può superare euro 6.000 annui. **Ma, attenzione ad eventuali licenziamenti pregressi. L'esonero contributivo, infatti, spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.**

Incentivi under 36

- I soggetti, alla data della prima assunzione incentivata non devono avere compiuto i 36 anni;
- L'incentivo non si applica nel caso di prosecuzione del rapporto di apprendistato nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato al termine del periodo di formazione e neanche alle assunzioni dei giovani al termine del periodo di alternanza scuola-lavoro;
- i neo- assunti, in ogni caso, non devono avere intrattenuto qualsiasi rapporto a tempo indeterminato precedente, fatta salva l'ipotesi di periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Aiuti di Stato e Commissione Europea

- Il comma 14 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021, richiama la normativa comunitaria, in termini di aiuti di Stato, e condiziona il diritto all'esonero contributivo per le assunzioni nel 2021 e nel 2022 all'autorizzazione della Commissione Europea. Il richiamo esplicito alla comunicazione della Commissione europea è determinante perché la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno, quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

Under 36

- La misura non è cumulabile con la decontribuzione Sud ed è sottoposta all'approvazione della Commissione Europea perché finanziata con i fondi Next Generation EU. Si tratta di un ampliamento dell'esonero contributivo strutturale introdotto dalla legge di Bilancio 2018; se vi ricordate, in quel caso, lo sgravio era concesso per le assunzioni di giovani under 35, ed era il 50% con il tetto di euro 3.000; adesso lo sgravio contributivo è il 100% con il tetto di euro 6.000.

Aiuti di Stato e Commissione Europea

- Siano di importo non superiore a 800.000 euro;
- Siano concessi ad imprese che non sono in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19 e concessi entro il 30 giugno 2021. La Commissione UE inoltre è chiamata, come per la decontribuzione per il Sud, a concedere l'autorizzazione all'esonero contributivo giovanile per le assunzioni negli anni 2021 e 2022. Tale autorizzazione è motivata dal fatto che la copertura degli oneri derivanti è garantita dalle risorse del Programma Next Generation EU.

Studenti

- I datori di lavoro privati anche non imprenditori che assumono, a tempo indeterminato ed entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che abbiano svolto, presso lo stesso datore di lavoro: 1) **attività di alternanza scuola-lavoro** per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dalla normativa; 2) **periodi di apprendistato** per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. di 1° livello) o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d.3° livello), **hanno diritto all'esonero contributivo totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua per 36 mesi. I neoassunti non devono avere compiuto i 30 anni (dal 2021) e non aver intrattenuto qualsiasi rapporto a tempo indeterminato precedente (fatta salva l'ipotesi di periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato).**

Giovani Diplomati

- **Alle imprese che dispongono erogazioni liberali per un importo non inferiore, nell'arco di un anno, a 10.000 euro per la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale, anche a indirizzo agrario, e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato, è riconosciuto un incentivo, sotto forma di parziale esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.**
- **L'agevolazione è riconosciuta per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, a decorrere dall'esercizio finanziario 2021, ai titolari di reddito di impresa. L'incentivo attualmente non è operativo, e si attende l'emanazione di un decreto del Ministro dell'istruzione, cui spetta definire le modalità ed i tempi per disporre le erogazioni liberali nonché la misura dell'incentivo.**

APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO

- Ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, è riconosciuto, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore stipulati nell'anno 2021, uno sgravio del 100% della contribuzione ridotta. In altri termini, per le aziende con un numero di addetti pari o inferiore a 9 unità, per i primi tre anni del rapporto di apprendistato di primo livello, l'onere contributivo a carico del datore di lavoro è abbattuto integralmente. Resta fermo il livello di aliquota del 10% (11,61%) per i periodi contributivi maturanti negli anni di contratto successivi al terzo.

Prosecuzione di un rapporto di apprendistato

- E' riconosciuto un incentivo pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di euro 3.000 su base annua e per un periodo massimo di 12 mesi, anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età.

INCENTIVO IO LAVORO

INCENTIVO IO LAVORO

PER AZIENDE CHE ASSUMONO GIOVANI DISOCCUPATI

L'**incentivo lo lavoro** è un'agevolazione contributiva per le aziende che hanno assunto, nel 2020, **giovani disoccupati mediante contratti a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, o contratto di apprendistato professionalizzante.

Disposta un'ulteriore proroga per usufruire dell'incentivo IO Lavoro: aziende e datori di lavoro possono infatti inviare le domande di agevolazione anche oltre il 31 gennaio 2021.

L'**importo massimo agevolabile** è di **8.060€** annui, da suddividere su una durata massima di 12 mesi.

lo lavoro: che tipologia di incentivi prevede?

L'**incentivo può essere richiesto da tutte le aziende ubicate nelle regioni:**

1. meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia)
2. in transizione (Abruzzo, Molise, Sardegna)
3. più sviluppate (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia autonoma di Trento e Bolzano, Toscana, Umbria, Marche e Lazio).

L'**esonero contributivo** previsto è rivolto a chi assume:

1. lavoratori dai 16 ai 24 anni;
2. lavoratori con più di 25 anni di età privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Il **bonus lo lavoro 2021** prevede un importo massimo agevolabile pari a 8.060€ annui, da suddividere su una durata massima di 12 mesi. Per utilizzare il beneficio, è necessario presentare domanda all'INPS.

IO LAVORO

Che tipologia di contratti prevede il bonus assunzione lo lavoro?

L'agevolazione lo lavoro verrà riconosciuta per le seguenti tipologie contrattuali:

1. contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione
2. apprendistato professionalizzante.

Il bonus è riconosciuto anche in caso di tempo parziale o trasformazione da un tempo determinato a un tempo indeterminato. Esclusi, invece, i contratti domestici, occasionali o intermittenti.

Come richiedere l'agevolazione lo lavoro?

Per usufruire del bonus io Lavoro, è necessario inviare una domanda preliminare di ammissione all'INPS, mediante l'apposito modulo telematico.

Una volta inviata la richiesta, l'INPS effettuerà una serie di verifiche.

Determinerà l'importo dell'incentivo, in base alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto, e controllerà i requisiti per l'ammissione al beneficio.

Dopo aver riscontrato l'effettiva presenza dei requisiti e verificato i fondi disponibili, l'INPS invierà l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo per l'azienda.

Entro 10 giorni dalla ricezione di questa conferma, il datore di lavoro deve effettuare l'assunzione e confermare la sua volontà di ricevere tale incentivo.

IO LAVORO

- **Io lavoro è cumulabile con altri incentivi?**
- **Secondo quanto affermato dal decreto direttoriale dell'Anpal 66/2020, l'incentivo io lavoro può essere cumulabile con l'esonero previsto dall'agevolazione per l'assunzione dei giovani under 35.**

- **Che tipo di incentivo prevede il bonus io lavoro?**
- **Il bonus io lavoro prevede un esonero contributivo: l'importo massimo agevolabile è pari a 8.060€.**
- **Può essere richiesto da tutte le aziende che assumono giovani under 25 o over 25 disoccupati da più di 6 mesi.**

- **Quali sono i contratti previsti dal bonus io lavoro?**
- **I contratti ammissibili per agevolazione io lavoro sono:**
 - **tempo indeterminato**
 - **apprendistato professionalizzante**
 - **trasferimento da tempo determinato a tempo indeterminato**
- **Come si richiede l'agevolazione io lavoro?**
- **Per usufruire del bonus io lavoro, è necessario presentare la domanda all'INPS.**

- **Dopo aver effettuato le dovute verifiche, l'Istituto comunicherà l'esito della richiesta. In caso di esito positivo, il datore di lavoro deve procedere con l'assunzione entro 10 giorni.**

Anche per l'anno 2021, valgono gli incentivi per le assunzioni di disabili

- Anche per il 2021 sono previsti bonus fiscali per l'assunzione di **lavoratori disabili**. L'incentivo economico risale al 2015 quando fu introdotto per la prima volta dalla legge n. 151 del 2015, meglio conosciuta come "Job Act".
- Il bonus è concesso al datore di lavoro di lavoro che assume a tempo determinato o indeterminato un lavoratore appartenente alle "categorie protette". Si tratta di coloro che versano in condizioni svantaggiate meritevoli di particolare tutela giuridica in base a quanto stabilito dalla legge n. 68/1999.
- **Il bonus per assunzione disabili**
- Più nel dettaglio, la [circolare Inps n. 99 del 13 giugno 2016](#), specifica che per i datori di lavoro privati è previsto un incentivo economico sulla retribuzione mensile. Tale bonus spetta al lavoratore sulla base dell'imponibile previdenziale e varia in base al grado di invalidità riconosciuto dalla commissione medica Inps al lavoratore stesso.
- Il datore che assume un lavoratore appartenente alle categorie protette (legge n. 68/1999) potrà beneficiare del bonus economico in fase di elaborazione della busta paga. L'Inps riconoscerà il relativo rimborso spettante per un determinato numero di mesi.

**Quali aziende possono
ottenere il bonus disabili?**

Il bonus per l'assunzione di disabili è riconosciuto a tutti i datori di lavoro **privati**, a prescindere dal fatto che risultino obbligati o meno ad assumere lavoratori svantaggiati.

Possano ottenere il bonus anche i datori di lavoro non imprenditori (ad esempio i liberi professionisti) e gli enti pubblici economici.

Quali lavoratori possono ottenere il bonus disabili?

I lavoratori per i quali è possibile fruire del bonus per l'assunzione di disabili sono:

- i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa (cioè con invalidità riconosciuta) superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria;
- i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria;
- i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Non sono invece incentivate le assunzioni di lavoratori appartenenti alle categorie protette, ma non disabili, ad esempio i familiari delle vittime del terrorismo o della criminalità organizzata, o ancora gli orfani ed i coniugi superstiti dei lavoratori deceduti per causa di lavoro, guerra o servizio, o per l'aggravarsi dell'invalidità derivante da tali cause.

Con quali contratti di lavoro si ha diritto al bonus disabili?

L'incentivo disabili spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, avvenute a partire dal 1 ° gennaio 2016.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45%, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto anche per le assunzioni a tempo determinato, purché il contratto abbia una durata non inferiore a 12 mesi.

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti di lavoro:

rapporti di lavoro subordinato (dipendente) instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro:

- rapporti di lavoro a domicilio;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (in parole semplici, si tratta di assunzioni effettuate dall'agenzia per il lavoro, come interinali), sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

A quanto ammonta il
bonus disabili?

Il bonus per l'assunzione di disabili varia a seconda della categoria di appartenenza del lavoratore.

Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, il bonus è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, il bonus è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, il bonus è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Quanto dura il bonus disabili?

Anche la durata dell'agevolazione varia a seconda della categoria a cui appartiene il lavoratore.

Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, la durata è pari a 36 mesi, cioè a 3 anni.

Per i lavoratori disabili che possiedono una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, la durata è ugualmente pari a 36 mesi.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, la durata è pari a 60 mesi, cioè a 5 anni.

Se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, l'incentivo spetta per l'intera durata del contratto, purché duri non meno di 12 mesi.

A quali condizioni è riconosciuto il bonus disabili?

Per fruire del bonus disabili, le aziende devono:

- adempiere agli obblighi contributivi (cioè versare regolarmente tutti i contributi dovuti);
- osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli altri obblighi di legge;
- rispettare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- realizzare un incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- rispettare il regolamento comunitario sulle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo non spetta se:

- il contratto di lavoro è stato stipulato per adempiere a un obbligo di assunzione preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- l'assunzione viola un diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale; sono esclusi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione sono finalizzate ad assumere lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi, o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, ad esempio perché gli assetti proprietari risultano coincidenti, o perché esistono rapporti di controllo o collegamento.

Il bonus disabili si può cumulare con altri incentivi?

L'agevolazione disabili è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, nei limiti consentiti dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato (in particolare, non è possibile superare, a seconda del grado di disabilità posseduto, il 75% o il 100% dei costi salariali), quali ad esempio:

- Bonus over 50 disoccupati da 12 mesi;
- Bonus donne disoccupate senza lavoro da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi, qualora appartenenti ad aree svantaggiate o impiegate in determinati settori produttivi o professioni;
- Bonus Assunzioni Garanzia Giovani è cumulabile con il bonus disabili 2018 nel limite del 100% dei costi salariali:

L'incentivo, invece, non è compatibile con le seguenti agevolazioni:

- Bonus giovani genitori INPS;
- Incentivo per chi assume lavoratori percettori di NASPI.

Come si chiede il bonus disabili?

Il bonus disabili deve essere richiesto all'Inps inoltrando un'apposita domanda che deve contenere i seguenti elementi:

- i dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "151-2015", disponibile all'interno dell'applicazione "DiresCo, Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Inps. Il modulo è accessibile dalla sezione Servizi per le aziende e consulenti.

È richiesta l'autenticazione con codice fiscale e pin, oppure con Spid o Carta nazionale dei servizi.

Entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto verifica la disponibilità delle risorse e, in caso di disponibilità, conferma la prenotazione, in favore del datore di lavoro, dell'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nella domanda.

Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro deve, se non ha ancora provveduto, stipulare il contratto di assunzione o di trasformazione.

Nei successivi 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione, il datore di lavoro deve comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Bonus eccellenze: sgravio totale per le imprese che assumono giovani laureati -

Si tratta di uno sgravio totale annuale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate **anche nel 2021** di giovani laureati o in possesso di un dottorato di ricerca.

Soggetti beneficiari

- L'agevolazione spetta ai datori di lavoro privati, di conseguenza spetta anche ai soggetti che non rivestono la natura di impresa.
- Il beneficio è previsto per assunzioni a tempo indeterminato ovvero nel caso di trasformazione, nel medesimo periodo, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Requisiti dei lavoratori assunti

a) possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode , entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;

b) possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.

Agevolazione

La misura dell'incentivo è pari allo sgravio totale annuale dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di **8 mila** euro per ogni assunzione effettuata.

La durata è di dodici mesi a decorrere dalla data di assunzione.

Lo sgravio spetta per i contratti di lavoro a tempo indeterminato anche a tempo parziale : deve essere proporzionalmente ridotto.

Cumulabilità dell'incentivo

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA

INCENTIVI ASSUNZIONE

L'agevolazione equivale ad uno sgravio contributivo diretto per agevolare e favorire l'occupazione di quanti sono beneficiari del **reddito di cittadinanza**.

Le tipologie di incentivi per chi percepisce il reddito di cittadinanza

L'agevolazione prevede un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore**, con esclusione di quelli dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile spettante al lavoratore al momento dell'assunzione.

Il tetto massimo mensile è di 780€ ed è necessario che il contratto preveda un tempo pieno.

La durata dell'incentivo è pari alla differenza tra le 18 mensilità massime e le mensilità di cui ha beneficiato il lavoratore fino alla data in cui viene assunto, con un minimo pari a 5 mensilità.

La durata dell'incentivo è **stabilita nella misura fissa di 5 mensilità** nel caso in cui il reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore assunto derivi da un rinnovo della medesima misura.

Se l'assunzione viene effettuata presso un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito, in base al patto stipulato tra enti di formazione e centri per l'impiego, l'incentivo è **attribuito all'ente di formazione e al datore di lavoro**. Ad entrambi è riconosciuta la metà dell'importo dell'incentivo, con un tetto mensile per entrambi di 390€.

Il periodo massimo di fruizione dell'incentivo è di 6 mesi

Come richiedere gli incentivi per l'assunzione dei beneficiari del reddito di cittadinanza

Per accedere all'agevolazione, il datore di lavoro deve inoltrare la domanda di ammissione all'INPS tramite il modulo di istanza online presente sul sito. Dopo la verifica, l'INPS invierà un riscontro elaborando, contestualmente, il piano di fruizione, qualora risulti che:

1. il datore di lavoro abbia comunicato la disponibilità dei posti vuoti sulla piattaforma ANPAL dedicata al reddito di cittadinanza;
2. il lavoratore sia beneficiario del reddito di cittadinanza;
vi sia sufficiente capienza di aiuti de minimis in capo al datore di lavoro.

L'importo dell'incentivo verrà riconosciuto dalle procedure telematiche e costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione di cui il datore di lavoro può fruire nell'ambito delle denunce contributive.

L'incentivo per chi riceve il reddito di cittadinanza è cumulabile?

L'incentivo per l'assunzione di lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza è cumulabile con altre agevolazioni previste da programmi operativi nazionali e regionali e da programmi operativi complementari.

Questa cumulabilità è valida per le assunzioni effettuate in **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, per lavoratori che non hanno ancora compiuto 35 anni d'età e risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Di che tipo di incentivo è previsto per chi assume beneficiari del reddito di cittadinanza?

Questa agevolazione prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di 780 euro.

Quali sono i contratti previsti dal bonus per beneficiari del reddito di cittadinanza?

Per usufruire dell'agevolazione, è necessario assumere mediante:

1. contratto a tempo indeterminato a tempo pieno
2. apprendistato.

Come si richiede l'agevolazione per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza?

Il datore di lavoro deve inoltrare la domanda per usufruire dell'agevolazione mediante il portale INPS.

Disoccupati o in mobilità

Non sono previsti limiti di età per l'assunzione agevolata in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di **mobilità** o di un trattamento di **disoccupazione**. Lo sconto contributivo è **strutturale** e prevede, a carico del datore di lavoro:

- un'aliquota contributiva ridotta pari al 10% della retribuzione imponibile (per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, l'aliquota è ulteriormente ridotta all'1,5% nel primo anno e al 3% nel secondo anno di contratto) per tutta la durata del periodo di formazione;
- una contribuzione di finanziamento della NASpI (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);

A carico dell'apprendista è prevista un'aliquota contributiva ridotta (5,84%) per tutto il periodo di formazione.

Questa è un'importante informazione da portare alla portata di tutti, perché abbiamo visto che molti imprenditori ed hr manager non ne sono a conoscenza.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER GLI “OVER 29”

L'apprendistato per i lavoratori con età superiore ai 29 anni è ormai una realtà consolidata. Vediamo di che cosa si tratta e perché questa forma contrattuale è così conveniente per le aziende.

Non tutti sanno che esiste un contratto di apprendistato senza limiti d'età che permette alle aziende di impiegare lavoratori con ottime esperienze lavorative alle spalle. Si tratta di un'interessante opportunità di riqualificazione, sia per i lavoratori che per le imprese, che prende le mosse dal classico contratto di apprendistato nella forma professionalizzante per gli under 28 ma che da qualche anno è valido anche per tutti gli over 29.

Si tratta quindi di una grande opportunità di reinserimento nel mondo del lavoro per quei lavoratori con qualche anno in più che percepiscono indennità di disoccupazione a sostegno del reddito come la NASpI, o l'indennità speciale di disoccupazione edile. Oppure che sono in mobilità o hanno stipulato il relativo patto di servizio personalizzato con i centri per l'impiego. Il riferimento normativo è nell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 che introduce una particolare deroga alle norme generali per il caso in cui un datore di lavoro voglia assumere un soggetto iscritto alle liste di mobilità o che stia percependo un trattamento di disoccupazione. Di fatto, questa normativa, inserita all'interno del Jobs Act, permette soprattutto ai datori di lavoro di ottenere importanti sgravi contributivi e fiscali a fronte di un contratto di lavoro che prevede, al pari di quanto avviene per i giovani apprendisti, un periodo di formazione obbligatorio al termine del quale vi è la conferma della trasformazione dell'apprendistato nel contratto a tempo indeterminato.

Una forma di qualificazione o riqualificazione professionale per coloro che percepiscono un'indennità di disoccupazione che è da qualche anno legata a un apprendistato senza limiti d'età e che rappresenta dunque un formidabile strumento per le aziende intenzionate a rintracciare sul mercato del lavoro quei soggetti con ottime esperienze di cantiere. Maestranze capaci che hanno solo bisogno di essere formate e aggiornate alle nuove esigenze tecniche, e che consentono alle imprese di ottenere anche notevoli benefici in abito contributivo. Insomma, due piccioni con una fava.

Inoltre la "formazione di base" su competenze trasversali non è obbligatoria per gli over 29 che percepiscono indennità di disoccupazione a sostegno del reddito, e che hanno quindi già avuto esperienze lavorative. Il legislatore ha presunto infatti che questi lavoratori siano già in possesso di tali abilità.

Nel caso dell'apprendistato senza limiti di età, dal punto di vista contributivo, i vantaggi per un datore di lavoro che assume un disoccupato over 29 come apprendista, sono superiori rispetto a quelli previsti per l'esonero contributivo biennale. A differenza però del normale apprendistato professionalizzante, l'apprendistato senza limiti di età, non prevede l'ulteriore beneficio dello sgravio contributivo per 12 mesi, alla trasformazione del contratto. E' esclusa anche la libera recedibilità dal contratto al termine del periodo di apprendistato (in questo caso, si applica la disciplina in materia di licenziamenti individuali).

APPRENDISTATO

La formazione professionale è un elemento fondamentale per un lavoratore, perché permette di aggiornare ed ampliare le proprie competenze. Questa può essere inserita all'interno di un vero e proprio contratto di lavoro, la cui causa è lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione **a cui si aggiunge l'obbligo formativo** a carico del datore di lavoro.

In quest'ultimo caso rientra il contratto di apprendistato che si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a seconda della tipologia di apprendistato.

L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della prestazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità**. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.

Mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico.

Il contratto di apprendistato è stato oggetto di diversi interventi legislativi: l'ultimo, in ordine temporale, è rappresentato dal [Decreto Legislativo 81/2015](#) nel quale è confluito il precedente Testo Unico, arricchendolo con alcune novità. Quest'ultimo intervento è stato rivolto alla creazione di un **sistema duale che integra istruzione, formazione e lavoro**, soprattutto grazie alle due tipologie di apprendistato finalizzate all'ottenimento di un titolo di studio di livello secondario o terziario.

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa **fra i 15 e i 29 anni** anche se per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali.

Il contratto di apprendistato prevede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione. Il PFI può essere definito anche in base a moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Solo nel caso di apprendistato professionalizzante è previsto l'obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti in azienda, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti. Sono esclusi dal computo del triennio (che è da considerare "mobile"), i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa. Il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, può comunque assumere un ulteriore apprendista, anche se non ha confermato a tempo indeterminato il 20% dei contratti nell'ultimo triennio. Esistono **tre tipologie** di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

apprendistato professionalizzante;

apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La formazione integrata in un contratto di lavoro può essere utile, non solo per i giovani, ma anche per coloro che intendono acquisire nuove competenze per reinserirsi nel mondo di lavoro. Per questo, tramite l'apprendistato professionalizzante, è possibile assumere anche lavoratori in mobilità o percettori di un trattamento di disoccupazione. Data la specifica finalità di riqualificazione professionale non è previsto alcun limite di età per tale rapporto di apprendistato. L'[interpello 5/2017](#) fornisce dei chiarimenti sugli obblighi formativi previsti per questa particolare fattispecie di apprendistato.

Il datore di lavoro – fino a quando non sarà completamente operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

Come accennato, il contratto di apprendistato determina numerose agevolazioni a favore degli imprenditori che decidono di assumere con questa tipologia contrattuale. L'inserimento in azienda tramite apprendistato è, infatti, sostenuto da notevoli [incentivi](#) economici (come la contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione per le aziende o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap), economici (come la possibilità di un sottoinquadramento) o normativi (come l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti per determinati fini di legge).

Le diverse tipologie di apprendistato identificano degli obiettivi diversi ed il **ruolo delle Regioni e delle Province Autonome** è fondamentale sotto l'aspetto formativo, per questo le regolamentazioni sono eterogenee. Rimane, comunque, un quadro normativo generale individuato dal [Decreto Legislativo 81/2015](#) che tutela la generalità dei lavoratori apprendisti e definisce il ruolo dei diversi attori istituzionali e delle imprese coinvolte.

Assunzioni agevolate in NASpl

Il beneficio per il datore di lavoro si traduce in un **contributo mensile**, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, pari al **20% dell'indennità mensile di NASpl residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Requisiti e casi di esclusione

Il tutto a patto che il **lavoratore** non sia stato **licenziato**, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari** sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in **rapporto di collegamento o controllo**.

Per fruire dell'incentivo per le assunzioni in NASpl, il datore di lavoro deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono tali **condizioni ostative**.

Congedo di maternità/paternità o parentale

Possono fruire di uno sgravio contributivo strutturale del 50%, per un massimo di 12 mesi o comunque entro il primo anno di vita del figlio i datori di lavoro con meno di 20 dipendenti, che assumono lavoratori a tempo determinato oppure utilizzano lavoro in somministrazione per sostituire lavoratrici o lavoratori dipendenti o autonomi in **congedo di maternità/paternità o parentale**.

Ricollocazione

Strutturale anche l'incentivo per il datore di lavoro che assuma un percettore dell'assegno di ricollocazione per **CIGS** che prevede l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 4.030 euro su base annua per una durata di:
18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato (più eventuali altri 6 mesi se tale contratto viene trasformato, nel corso del suo svolgimento, in contratto a tempo indeterminato).

BONUS GIOVANI GENITORI

PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI GENITORI

L'agevolazione per l'assunzione di giovani genitori è destinata a quelle **imprese e società cooperative che li assumono con contratti a tempo indeterminato.**

Giovani genitori: che tipo di incentivo è?

L'incentivo per l'assunzione di giovani genitori prevede un bonus di 5.000€, da richiedere all'INPS previa iscrizione del lavoratore alla banca dati preposta.

Per usufruire dell'agevolazione, è necessario che il genitore:

1. abbia meno di 35 anni
2. abbia figli minori
3. non sia titolare di contratto a tempo indeterminato
4. sia iscritto alla banca dati INPS dedicata ai giovani genitori.

Come richiedere il bonus per giovani genitori?

Per richiedere l'agevolazione per giovani genitori, è necessario che il lavoratore sia iscritto alla banca dati dei giovani lavoratori, istituita presso l'INPS.

Il datore di lavoro, una volta effettuata l'assunzione del giovane lavoratore, può richiedere il beneficio dell'INPS, che sarà erogato mediante diverse quote mensili.

Il bonus per giovani genitori è cumulabile con altri incentivi?

Si, l'agevolazione per l'assunzione di giovani genitori è cumulabile con altri incentivi.

Che tipo di incentivo è quello per i giovani genitori?

Si tratta di un bonus di 5.000€ erogato dall'INPS in quote mensili.

Quali contratti sono previsti per l'assunzione di giovani genitori?

L'agevolazione viene erogata nel momento in cui si assume il giovane genitore con contratto a tempo indeterminato.

Come si richiede l'agevolazione per i giovani genitori?

Per richiedere il bonus per giovani genitori, è necessario fare richiesta all'INPS.