



REGIONE
PIEMONTE

ANPAL
Servizi

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI



AGENZIA PIEMONTE LAVORO

Via Avogadro, 30 – 10124 TORINO (TO)

www.agenziapiemontelavoro.it

I PRINCIPALI INCENTIVI OCCUPAZIONALI

- Esonero contributivo per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato previsto dalla L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018)
- Esonero contributivo per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato previsto dal Decreto Dignità
- Agevolazione contributiva prevista per il contratto di apprendistato
- Incentivo Occupazione NEET del P.O.N. Iniziativa Occupazione Giovani



ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI BILANCIO 2018

Con la Legge di Bilancio 2018 vengono resi strutturali gli incentivi per l'occupazione dei giovani e vengono previsti **tre tipologie di incentivo**:

- Un esonero contributivo per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di giovani
- Un esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato
- Un esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di I o III livello

Per la disciplina di dettaglio Circolare INPS n. 40 del 02/03/2018



ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI BILANCIO 2018

Dal 1/1/2018 sono incentivate le assunzioni con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti di lavoratori che non abbiano compiuto il **35° anno di età (dal 2019 il limite scende a 30 anni)** e **non siano stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Per la verifica del pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini dell'agevolazione contributiva, **non sono ostativi eventuali periodi di apprendistato, lavoro intermittente e lavoro domestico.**

Analogamente **non sono ammessi all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico, lavoro intermittente e di apprendistato**



ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI BILANCIO 2018

L'agevolazione contributiva **si applica anche nei casi di trasformazione, dal 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico** alla data della conversione (35 anni fino al 31 dicembre 2018 e 30 anni dal 1° gennaio 2019).



ESONERO CONTRIBUTIVO LEGGE DI BILANCIO 2018

L'incentivo è riconosciuto nella misura del **50% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro nel limite **massimo di importo pari a 3.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile e per un periodo di **36 mesi**.

PORTABILITA' DELL'INCENTIVO

Qualora il rapporto di lavoro agevolato, termini prima dei 36 mesi, il lavoratore potrà portare in eredità al nuovo datore di lavoro i mesi di decontribuzione non usufruiti dal precedente datore indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.



Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

La decontribuzione si applica, per un **periodo massimo di 12 mesi** e sempre nel **limite massimo di 3.000 euro**, anche nei casi di **prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato** a condizione che il lavoratore **possieda il requisito dell'età** alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione **decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine** del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato) (articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).



Esonero per giovani studenti

Esonero totale per 36 mesi dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fermo restando il **limite massimo di importo pari a 3.000 euro** su base annua e il previsto **requisito anagrafico**, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** di cui al decreto legislativo n. 23/2015, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**:

- **studenti** che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di **alternanza scuola-lavoro, per almeno il 30% del monte ore previsto**;

- **studenti** che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **periodi di apprendistato di 1° livello** (art. 43 del d.lgs. n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione c.d. **di 3° livello** (art. 45 del d.lgs n. 81/2015).



VINCOLI PER IL DATORE DI LAVORO

Per usufruire dell'incentivo, il datore di lavoro deve:

- rispettare i principi generali di fruizione degli incentivi, previsti **dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;**
- non aver** proceduto, nei **sei mesi precedenti** la data di assunzione agevolata, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella **medesima unità produttiva**.



VINCOLI PER IL DATORE DI LAVORO

Per non decadere dall'agevolazione, il datore di lavoro non deve:

nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, procedere al **licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.**

Nel caso, l'INPS provvederà alla **revoca dell'incentivo** ed al **recupero del beneficio** già fruito da parte dell'azienda.

In questo specifico caso, il recupero dei benefici agevolativi non comporterà alcun effetto nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumeranno il lavoratore per il periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.



PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE INCENTIVI

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
- **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.



PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE INCENTIVI

Gli incentivi non spettano se:

- **l'azienda ha in atto sospensioni dal lavoro** connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale
- il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, ha 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.



PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE INCENTIVI

Gli incentivi non spettano se:

- il **nuovo datore di lavoro appartiene al gruppo ove è presente l'azienda che ha licenziato** il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 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.



COMPATIBILITA' CON ALTRI INCENTIVI

Regola generale

Lo sgravio contributivo **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento** previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Precisazioni

E' cumulabile con incentivi che assumono **natura economica**:

- Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili;
- Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl;

Inoltre è **cumulabile con l'incentivo Occupazione NEET** con la parte residua e fino al 100% dei contributi previdenziali nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.



ESONERO CONTRIBUTIVO PREVISTO DAL DECRETO DIGNITA'

L'art. 1 bis del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018, **introduce nel nostro ordinamento un nuovo sgravio triennale**, nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico delle imprese, per le assunzioni, effettuate nel **biennio 2019 e 2020**, di soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

Il Decreto non fa alcun riferimento alla legge di Bilancio 2018 che ha istituito l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile **pertanto l'incentivo in oggetto risulta aggiuntivo rispetto a quelli già esistenti**



SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE

a. Il nuovo esonero riguarda le assunzioni effettuate nel biennio 2019 e 2020 di soggetti che, alla data di assunzione:

- non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età;
- non siano mai stati assunti a tempo indeterminato da alcun datore di lavoro.

Dal 2019, invece, l'Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile prevede la **riduzione a 30 anni** del requisito anagrafico



SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE

b) Per il nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità **l'effettivo avvio della fruizione dello sgravio è subordinata alla emanazione di un decreto attuativo** del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con Ministro dell'Economia e delle finanze, che dovrà essere emanato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 87/2018 che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero.



SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE

- c) Il **nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità non prevede l'ipotesi di portabilità dell'incentivo** nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati;
- d) Al **nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità non si applica la condizione** prevista per l'esonero introdotto dalla legge di Bilancio 2018, che non consente di accedere all'incentivo ai datori di lavoro che, **nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti** economici individuali e collettivi nella medesima unità produttiva;



SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE

e) Al nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità **non si applica la decadenza in caso di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione;

f) Il nuovo esonero **non prevede** la possibilità di fruizione, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di **prosecuzione di un contratto di apprendistato** in rapporto a tempo indeterminato.



SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE

- g) Il nuovo esonero **non prevede la possibilità di applicazione anche ai casi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato**, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.
- h) Il nuovo esonero **non esclude la possibilità di applicazione dello stesso ai rapporti di lavoro domestico**.
- i) Il nuovo esonero **non prevede la non cumulabilità** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.



CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Benefici contributivi

Sgravio contributivo per tutta la durata del periodo formativo

- se l'azienda ha fino a 9 dipendenti paga **1,5% il primo anno, 3% il secondo anno, 10%** per gli anni successivi.
- se l'azienda ha più di 9 dipendenti contribuzione **al 10%**

Al termine del periodo formativo **ulteriori 12 mesi di decontribuzione al 10%** se il rapporto di lavoro prosegue.

Alle aliquote base viene aggiunto l'1,61% previsto dalla L.92/2012



CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Benefici economici

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **due livelli inferiori** rispetto a quello spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale proporzionata** all'anzianità di servizio.

Per l'apprendistato di I e III livello le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non sono retribuite. Quelle a carico del datore di lavoro hanno una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe dovuta. (salvo diversa previsione del contratto collettivo)

Benefici fiscali

deduzione del costo del personale dalla base imponibile ai fini Irap

Benefici normativi

Esclusione dal computo dei dipendenti per alcuni obblighi di legge



Incentivo Occupazione NEET

Sono disposte agevolazioni per i datori di lavoro privati che assumono dal **1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018** giovani «NEET» di età compresa fra **16 e 29 anni**, iscritti al programma **Garanzia Giovani**.

L'incentivo è disciplinato dal **decreto n.3 del 2 gennaio 2018** pubblicato sul sito internet dell'ANPAL e sarà riconosciuto nei limiti delle risorse disponibili.

Per le modalità operative si veda la Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018



Incentivo Occupazione NEET

L'incentivo spetta su tutto il territorio nazionale con esclusione della provincia autonoma di Bolzano.

Possono fruire del beneficio:

- i contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;
- le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;
- **i contratti di apprendistato professionalizzante.**

L'agevolazione **non spetta per i contratti di lavoro domestico, occasionale e intermittente.**



Incentivo Occupazione NEET

L'agevolazione consiste in un **esonero totale** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, **per un periodo di dodici mesi entro il limite massimo di 8.060 euro su base annua**, riproporzionato in caso di assunzione a tempo parziale e riparametrato su base mensile (661,66 euro/mese, 21,66 euro/giorno)

Rientra nel regime *de minimis*, salvo che l'assunzione crei incremento occupazionale netto, rispetto alla media dei 12 mesi precedenti l'assunzione, da mantenersi per tutto il periodo di agevolazione. Inoltre, per i giovani tra 25 e 29 anni, l'incentivo può essere fruiti se «svantaggiati»



Incentivo Occupazione NEET - Compatibilità

L'agevolazione è cumulabile con l'incentivo per l'occupazione giovanile, previsto dalla legge di Bilancio per il 2018 (articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017)

in tale caso **si applica prima l'esonero parziale previsto dalla legge di Bilancio 2018** e per la parte residua l'incentivo occupazione NEET (articolo 8 del decreto ANPAL).



Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze (ipotizzato)

L'art. 50 del **Disegno di Legge di Bilancio 2019** prevede un “*bonus*” in favore di quei datori di lavoro che procedono, nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2019, all'assunzione a tempo indeterminato di:

A) giovani “cittadini” con laurea magistrale, che hanno conseguito la votazione di **110 e lode**, senza andare “*fuori corso*” e **prima del compimento dei 30 anni**, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2019

B) “cittadini” dottori di ricerca che hanno ottenuto il titolo durante lo stesso arco temporale e **prima del compimento dei 34 anni**.

L'agevolazione consiste in un **beneficio, per dodici mesi, fino ad 8.000 euro** sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione di quanto dovuto per premi ed assicurazione all'INAIL.



CENNI AD ALTRI INCENTIVI

Nel caso in cui il giovane non abbia i requisiti per gli incentivi precedenti, di seguito si propongono altri incentivi che potrebbero essere fruiti.



AGEVOLAZIONE OCCUPAZIONE DONNE

Donne **di qualsiasi età**, ovunque residenti, e “*prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi***”.

Il termine si abbassa a 6 mesi se: residenti in aree svantaggiate; impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere. (**per il 2018 DM 10 novembre 2017, per il 2019 DM 28 novembre 2018**)

Assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione) e indeterminato (comprese le trasformazioni di precedenti rapporti agevolati)

Per assunzioni a tempo determinato riduzione del **50% dei contributi per 12 mesi**;

Se l'assunzione è a tempo indeterminato (o trasformazione) la riduzione del **50%** dei contributi ha durata complessiva di **18 mesi**



AGEVOLAZIONE PERCETTORI NASPI

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato Incentivo pari al **20% dell'indennità** mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.



LEGGE DI BILANCIO 2018: NUOVI INCENTIVI A FAVORE DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Assunzioni a **tempo indeterminato**, dal **1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018**, di

- persone a cui sia stata riconosciuta **protezione internazionale** a partire dal 1° gennaio 2016.
- Donne vittime di violenza di genere**, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119

Sgravio aliquote previdenziali e assistenziali per un periodo massimo di trentasei mesi entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020
(I criteri di assegnazione dovranno essere emanati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge)

Permangono i benefici per l'assunzione di persone particolarmente svantaggiate, in esecuzione di pena o di misure di sicurezza detentiva .



LAVORATORI CON DISABILITA'

CATEGORIE DI LAVORATORI INTERESSATI

Iscritti nelle liste del collocamento mirato previste dalla L. 68/1999 e s..

*Gli incentivi sono erogati anche per i datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di persone con disabilità contratto di lavoro **a tempo indeterminato**.*

IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO

Ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di 36 mesi, l'ammontare del contributo è pari al:

- **70%** della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un handicap fisico **superiore al 79%** o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria inserite nella tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra;
- **35%** qualora la riduzione della capacità lavorativa sia tra il **67% ed il 79%** o le minorazioni riferite alla tabella di cui si sopra siano comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- **70%** nel caso in cui ad essere assunto sia un **disabile intellettuale o psichico** con una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta **per 60 mesi**. Se l'assunzione avviene con contratto **a tempo determinato** di durata non inferiore a 12 mesi, il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto



GIOVANI GENITORI

CATEGORIE DI LAVORATORI INTERESSATI

Genitori di figli minori o affidatari di minori che, nel rispetto dei requisiti sottoelencati, abbiano effettuato l'iscrizione presso la banca dati INPS loro dedicata. Tali soggetti devono:

- 1. avere un'età non superiore a 35 anni;**
- 2. essere genitori** di figli minori legittimi, naturali o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori;
- 3. essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro:** lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutte le imprese private, le società cooperative, anche per l'assunzione di soci lavoratori e le imprese sociali ex D.lgs. n. 155/2006.

AGEVOLAZIONI E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale.

E' possibile effettuare anche una trasformazione a tempo indeterminato (anche parziale) di un rapporto a termine in corso di svolgimento.

La fruizione dell'incentivo avviene tramite conguaglio del relativo credito nella dichiarazione Uniemens.

Il beneficio è cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti.



GIOVANI GENITORI

IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO

Il beneficio prevede un **bonus** del valore di euro 5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (quindi per un ammontare massimo di euro 25.000).

Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili, stanziato con D.M. Del 19 novembre 2010 per un valore complessivo di 51 milioni di euro.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 1, c. 72, della L. n. 247/2007; Decreto Ministro della Gioventù di concerto con il Ministro dell'Economia 19/11/2010; Circolare INPS n. 115/2011; Messaggio INPS n. 7376/2015.

