



Comune di Nave

FOCUS CLICLAVORO - IMPRESE

Sul sito <https://www.cliclavoro.gov.it> sono riportate molte agevolazioni, fiscali, normative, economiche, cui possono accedere cittadini ed imprese.

Di seguito riportiamo l'elenco dei vari settori in cui sono previste le agevolazioni per le imprese.

Successivamente pubblicheremo analoga scheda relativa alle agevolazioni per cittadini.

Esonero Contributivo INPS



Dopo l'esonero contributivo della Legge n.190/2014, anche per l'anno 2016 la Legge n.208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ha previsto un'agevolazione contributiva per favorire la creazione di occupazione stabile. Per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016 ai datori di lavoro privati è riconosciuto un esonero contributivo parziale pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali posti a carico dei datori di lavoro (ad eccezione dei premi INAIL). La durata del beneficio è biennale e di un importo annuo non superiore ai 3.250 euro. La riduzione degli oneri sociali non avrà, comunque, ripercussioni sull'accontamento pensionistico del dipendente.

BONUS PER LE AZIENDE



Assumere è un vantaggio per le imprese! Per promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani, la Garanzia Giovani prevede delle **agevolazioni per le imprese che assumono**.

Sono previste diminuzioni del costo del lavoro per specifiche tipologie contrattuali, in modo da supportare economicamente l'ingresso e la stabilizzazione nel mercato del lavoro.

Il [Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014](#) disciplina l'attuazione della misura **fissando anche le risorse finanziarie disponibili**, a livello regionale e provinciale, entro cui l'incentivo può essere concesso e che, nell'insieme, sono pari a euro 150.296.589,01.

Grazie a questa misura, le **aziende ottengono un bonus** se attivano:

- un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione per 6-12 mesi (sono validi anche i contratti che raggiungano i 6 mesi a seguito di successive

proroghe del contratto originario)

- un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione superiore a 12 mesi
- un contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione)

L'**agevolazione non spetta** per l'assunzione a scopo di somministrazione qualora l'agenzia somministrante fruisca, in relazione alla medesima assunzione, di una remunerazione per l'attività di intermediazione ed accompagnamento al lavoro, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani o di altri programmi a finanziamento pubblico.

L'incentivo è **escluso per il contratto di apprendistato per il diploma e di alta formazione, per il lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio**. Non rientrano, altresì, nella misura i tirocini e il servizio civile. È, invece, possibile fruire del bonus per i contratti di apprendistato professionalizzante a seguito delle modifiche introdotte dal [Decreto Direttoriale n.11 del 23 gennaio 2015](#).

Come viene riconosciuto il bonus? Il sistema di assegnazione dei bonus è diversificato in funzione della tipologia di contratto con cui avviene l'assunzione, delle caratteristiche del giovane (*profiling*) e delle differenze territoriali.

In particolare, gli importi del bonus occupazionale ammontano a:

- **1.500 euro** per giovani dalla profilazione alta o **2.000 euro** per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai **6 mesi**
- **3.000 euro** per giovani dalla profilazione alta o **4.000 euro** per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai **12 mesi**
- **da 1.500 euro a 6.000 euro**, in funzione della classe di profilazione del giovane, per assunzioni a **tempo indeterminato**



Sono previsti una serie di **incentivi** per le tre tipologie di **apprendistato** disciplinate dal [D.Lgs 81/2015](#): 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 ricerca.

I datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al 11,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (mentre la quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%) a decorrere dall'1 gennaio 2013. Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi.

Sempre fino alla data del 31 dicembre 2016, la [legge 183/2011](#) (c.d. Legge stabilità 2012) ha

previsto per datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo quasi totale (è dovuto l'1,61% relativo all'assicurazione sociale per l'impiego e ai fondi interprofessionali per la formazione) per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

Contratti di solidarietà espansivi

I contratti collettivi aziendali, stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, possono prevedere un **incremento di occupazione** tramite una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti già in forza presso l'azienda.

In questi casi ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato un contributo a carico dell'INPS per ogni mensilità di retribuzione, pari per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

Il [Decreto Legislativo n.148/2015](#) riconosce poi una specifica agevolazione per i datori di lavoro che assumano lavoratori tra i 15 e i 29 anni, durante i primi tre anni del contratto e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore. In questi casi la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

Per usufruire di questi benefici, il datore di lavoro non deve:

- Aver ridotto il personale o effettuato sospensioni in regime di CIGS nei dodici mesi precedenti all'assunzione
- Ridurre nell'unità produttiva la percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - o di quest'ultima se inferiore - a meno che ciò sia espressamente previsto dal contratto collettivo aziendale per compensare una disparità di genere.

Inoltre è previsto un ulteriore vantaggio normativo, oltre a quello contributivo: i lavoro assunti a tempo indeterminato sono **esclusi dal computo** dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

Possono essere coinvolti in tali processi di *turnover* generazionale i lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia.

Ai lavoratori che accettino di trasformare il proprio orario di lavoro da full-time a part-time (non superiore al 50% dell'orario precedentemente svolto) spetta un trattamento di pensione cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione. La cumulabilità durerà fino al momento della completa quiescenza, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

I **contratti** di solidarietà espansivi **devono essere depositati** presso la DTL territorialmente competente, la quale accerterà l'effettiva corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate prima di concedere l'agevolazione contributiva.

Lavoratori beneficiari di Aspi

La legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione del [decreto legge 28 giugno 2013, n. 76](#), ha previsto un **incentivo** per i datori di lavoro che, senza esservi tenuti, **assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI)** che dall'1 maggio 2015 è stata sostituita dalla [NASpI](#).

L'ammontare del beneficio è pari, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un **contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpI residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il diritto all'incentivo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, 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.

A tal fine il datore di lavoro che assume deve **dichiarare**, sotto la propria responsabilità, **all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative**.

La [Circolare INPS n.175/2013](#) chiarisce le modalità operative per fruire del beneficio.

Over 50 e donne nella legge 92/2012

La [Legge 92/2012](#), se da un lato ha abrogato il contratto di inserimento (artt. 54 e ss [D.Lgs. 276/2003](#)), volto a garantire la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente deboli, ha introdotto degli incentivi contributivi **in favore di lavoratori over 50 e delle donne**.

Riguardo ai [lavoratori ultracinquantenni](#) essa ha in particolare previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, in relazione alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione, di lavoratori di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, vi sia la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; inoltre, se il contratto di assunzione viene successivamente trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione; mentre nel caso in cui l'assunzione venga effettuata *ab origine* con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione.

Ai fini del riconoscimento dell'incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato, questa deve necessariamente intervenire entro la scadenza del beneficio. Al riguardo vengono formulati i seguenti esempi:

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato alla fine del rapporto (quindi dopo che sono decorsi i dodici mesi). **In questa ipotesi** spetta l'incentivo per i primi 12 mesi del rapporto a tempo determinato; non spetta il beneficio per la trasformazione.
- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato allo scadere del decimo mese (quindi quando ancora non sono decorsi i dodici mesi). **In questa ipotesi**, invece, spettano il beneficio per i primi dieci mesi del rapporto a tempo determinato e il prolungamento del beneficio fino la diciottesimo mese del complessivo rapporto.

In favore delle [donne](#), sempre a partire dal 1° gennaio 2013, è prevista una riduzione pari al 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro, per l'assunzione di:

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali UE e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lettera e) del [Regolamento 800/2008 della Commissione Europea](#), individuate di anno in anno con apposito decreto dai ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e da quello dell'Economia e delle Finanze ([Decreto Interministeriale del 13 ottobre 2015](#) per il 2016)
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Per l'interpretazione dei suddetti requisiti il [Messaggio INPS 29 luglio 2013, n. 12212](#) richiama le definizioni fornite nel [Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 marzo 2013](#), già citate in capo alla sezione Incentivi.

La suddetta agevolazione è concessa per un **massimo di 12 mesi** in caso di assunzione a termine, **elevati a 18** in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012, come illustrati nella [Circolare INPS 12 dicembre 2012, n. 137](#).

Contratto per sostituzione

Ai datori di lavoro con meno di venti dipendenti che assumono lavoratori con **contratto a tempo determinato** (anche tramite agenzia) **in sostituzione** di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, è concesso uno **sgravio contributivo del 50%** per un massimo di dodici mesi.

Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Quando la sostituzione avviene con **contratto di somministrazione** di lavoro, l'impresa utilizzatrice recupera dall'Agenzia per il lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto.

Per beneficiare della riduzione, le aziende interessate devono attestare con **autocertificazione** che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti sono *meno di* 20.

Per il rispetto di tale **requisito dimensionale**, vanno ricompresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro – quota" e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.

Non vi rientrano, invece, gli apprendisti, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.).

Il lavoratore può essere sostituito anche da **due lavoratori con contratto a tempo parziale**: l'INPS, con [circolare n. 28/2001](#), ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la **somma d'orario**

risultati pari a quella del sostituito.

Regole specifiche sono in vigore per le aziende agricole e quelle operanti nel settore dello spettacolo. L'[interpello n.18/2015](#) chiarisce l'ammissibilità dell'incentivo anche per le assunzioni degli iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, ferma restando la facoltà dell'Istituto di modularne il contenuto attraverso proprie delibere.

Cooperative sociali

Nel caso delle **cooperative sociali**, purché iscritte nell'apposita sezione del registro prefettizio, gli incentivi consistono nell'**azzeramento delle aliquote complessive per l'assicurazione IVS** (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) applicate alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa con forti difficoltà in ambito familiare, persone detenute o internate ammesse al lavoro esterno).

Tali imprese, infatti, sono quelle caratterizzate dal fatto di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" (art. 1 [Legge 381/1991](#)), attraverso:

- la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (tipo A)
- lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo B).

L'[Interpello n.5/2015](#) ha chiarito che l'esonero contributivo riguarda anche il contributo ordinario destinato al finanziamento del Fondo di solidarietà residuale.

Un decreto concertato tra i Ministeri di Grazia e Giustizia e dell'Economia e delle Finanze indica, ogni biennio, le aliquote sulle retribuzioni corrisposte ai detenuti o agli internati nelle strutture penitenziarie, agli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno. Nei confronti dei [detenuti e degli internati](#) ammessi al lavoro esterno, gli sgravi si applicano anche nei sei mesi successivi alla fine dello stato detentivo.

Persone detenute o internate

Incentivi sono previsti anche per le aziende che impiegano o formano **persone detenute o internate**.

Si definiscono "detenuti" coloro che si trovano in carcere o in stato di custodia cautelare o in stato di esecuzione penale; gli "internati" sono invece coloro che sono sottoposti all'esecuzione delle misure di sicurezza detentive presso colonie agricole, case di lavoro, case di cura e ospedali psichiatrici giudiziari.

Le **cooperative sociali** che impieghino persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari o persone condannate e internate ammesse al lavoro all'esterno hanno uno sgravio contributivo totale. Lo sgravio è ridotto qualora i soggetti siano ammessi al lavoro esterno ([Legge 381/1991](#)).

Il [decreto legge 31 agosto 2013, n.101](#), convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n.125, prevede la concessione

di uno specifico credito d'imposta mensile per le imprese che hanno stipulato apposita convenzione con le Direzioni degli Istituti penitenziari ed assumano i lavoratori li detenuti o internati.

Il Regolamento di tale misura, emanato con [Decreto Interministeriale del 24 luglio 2014](#), specifica che per le assunzioni superiori ai 30 giorni di lavoratori **detenuti o internati**, anche ammessi al lavoro all'esterno, spetterà al datore di lavoro un credito di imposta di:

- 700 euro mensili per l'anno 2013
- 520 euro mensili per gli anni a decorrere dal 2014.

Per l'assunzione di lavoratori detenuti o internati **semiliberi**, il credito d'imposta sarà di:

- 350 euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2013
- 300 euro mensili dal 1° gennaio 2014.

In entrambi i casi, il credito d'imposta è da riproporzionarsi in base alle giornate di lavoro prestate e ad eventuali orari di lavoro part-time.

Sono previsti i medesimi benefici fiscali per le imprese che svolgano **attività di formazione**, a condizione che l'attività comporti, al termine del periodo di formazione, l'immediata assunzione dei formati per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione per il quale si sia fruito del beneficio. La stessa misura è prevista anche per le attività di formazione professionalizzanti rivolte ai detenuti o agli internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

Le agevolazioni sono **cumulabili anche con altri benefici**, in misura comunque non superiore al costo sostenuto per il lavoratore assunto o per la sua formazione.

Tali crediti d'imposta sono utilizzabili esclusivamente in compensazione e si applicano sino a un periodo di:

- Diciotto mesi, successivo alla cessazione dello stato di detenzione per i detenuti e internati che hanno beneficiato di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno
- Ventiquattro mesi, per i detenuti e internati che non ne hanno beneficiato.

L'Agenzia delle Entrate ha illustrato le modalità di fruizione del credito d'imposta con il [provvedimento del 27 novembre 2015 n.153321](#).

Disabili

La [Legge 68/1999](#) prevede il riconoscimento di un incentivo per un periodo di trentasei mesi per favorire le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di persone con disabilità fisica o psichica. Sono beneficiari della misura i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione, compresi gli enti pubblici economici.

Dopo l'entrata in vigore del [Decreto Legislativo n. 151/2015](#) recante le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, il contributo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.

La medesima agevolazione è riconosciuta per ogni lavoratore con disabilità intellettuale e psichica che

comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Mentre il contributo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.

Anche la durata del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia di rapporto di lavoro utilizzato.

Il Decreto ha previsto una **modalità di accesso** all'incentivo semplice e diretta. Il datore di lavoro dovrà fare un'apposita richiesta all'INPS e, una volta riconosciuta l'agevolazione, potrà fruirne tramite conguaglio contributivo mensile, come spiegato nella [circolare n.99/2016](#).

La norma prevede che l'incentivo sia riconosciuto dall'INPS secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande; qualora le risorse siano insufficienti, non sono prese in considerazione altre domande.

Il limite delle risorse finanziarie destinate all'incentivo è predeterminato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce l'ammontare dei finanziamenti da parte del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Inoltre, tramite il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili è finanziato il **rimborso forfetario parziale** delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. Gli accomodamenti includono l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa della persona con disabilità e la formazione per il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Vai a [Collocamento mirato](#) per saperne di più sugli obblighi aziendali

Cassa integrazione guadagni straordinaria

La **cassa integrazione guadagni (CIG)** è un istituto previsto dalla legge italiana che consiste in una **prestazione economica**, in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorino a orario ridotto.

È distinta in **ordinaria** (con risorse dell'INPS o dell'INPGI) e **straordinaria** (CIGS, con risorse del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

La **ratio legis** è quella di andare incontro alle aziende che si trovano in momentanea difficoltà, sgravandole in parte dei costi della manodopera temporanea non utilizzata.

Per i lavoratori e i datori di lavoro in cassa integrazione guadagni straordinaria sono previsti i **seguenti incentivi**:

Lavoratori in CIGS

I datori di lavoro che, non avendo in atto sospensioni dal lavoro, assumono lavoratori in **CIGS in deroga**,

lavoratori in **mobilità in deroga** o lavoratori in **disoccupazione speciale edile in deroga** con contratto a tempo indeterminato, determinato (a tempo pieno o parziale) o di apprendistato, otterranno dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore.

L'incentivo - cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente connesse a un particolare tipo di contratto - spetta anche se il lavoratore viene assunto per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale. Se ne può fruire però solo per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione e non può essere superiore all'importo della retribuzione erogata nel corrispondente mese dell'anno.

Lo stesso incentivo viene destinato ai lavoratori in CIGS in deroga, in mobilità in deroga o in disoccupazione speciale edile in deroga che desiderino avviare **un'attività in proprio**.

Le richieste vanno inviate alla sede Inps competente. L'incentivo ovviamente sarà pari al numero di mensilità autorizzate e non ancora percepite.

[Soggetti in CIGS da almeno tre mesi e impresa in CIGS da almeno sei](#)

Altre agevolazioni sono previste in favore di datori di lavoro, comprese le società cooperative, che non abbiano in corso sospensioni dal lavoro e che non abbiano proceduto a riduzioni di personale negli ultimi 12 mesi, per assunzioni a tempo pieno ed indeterminato (o, anche, di ammissione di soci lavoratori) di soggetti in CIGS da almeno tre mesi, mentre l'impresa di provenienza lo deve essere da almeno sei mesi.

Per un periodo di dodici mesi la quota di contribuzione a carico del datore è del tutto uguale a quella prevista, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia il 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Presupposto per il "godimento" è la regolarità con le norme che disciplinano il DURC (documento unico di regolarità contributiva) e con il rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, se esistente, da quella territoriale od aziendale.

L'aliquota complessiva è pari al 19,19%, essendo comprensiva del 9,19% a carico del lavoratore. L'assunzione di un lavoratore che si trova nelle condizioni appena citate comporta il riconoscimento (sotto forma di conguaglio contributivo) di una somma a favore dell'impresa pari al 50% dell'indennità di mobilità per un periodo non superiore a nove mesi per chi ha meno di 50 anni. L'incentivo sale a 21 mesi in alcune aree del Mezzogiorno ed in quelle ad alto tasso di disoccupazione: se il lavoratore ha più di 50 anni l'incentivo per tali zone è elevato fino a 33 mesi.

[Disoccupati e lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi](#)

Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Per le assunzioni di **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità** sono previsti degli incentivi di tipo fiscale ed economico sia relativamente ai contratti a tempo indeterminato sia a tempo determinato (art. 25, co. 9 e art. 8, co. 2 della [Legge 223/1991](#)).

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, la contribuzione dovuta per i primi 12 mesi è la stessa prevista per gli apprendisti, inoltre viene corrisposto un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante, la quale varia da 12 mesi ai 36 mesi in funzione dell'età anagrafica del lavoratore e della Regione di residenza.

Per le assunzioni a tempo determinato lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti e dura per 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si ha diritto anche all'incentivo economico.

Trascorsi sei mesi dal licenziamento, il datore di lavoro può riassumere - a tempo determinato e indeterminato - gli stessi lavoratori in mobilità usufruendo dei relativi benefici economici e contributivi ([Nota MLPS 13 luglio 2006](#)).

I lavoratori in mobilità possono essere assunti tramite contratto di **apprendistato** a **prescindere dall'età anagrafica**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. La disposizione è prevista nel Testo Unico dell'Apprendistato e chiarita nell'[Interpello 21/2012](#). Nel caso in cui il lavoratore in mobilità abbia un'età tale da rientrare nei parametri standard dell'apprendistato, sarà il datore di lavoro a scegliere con quale tipologia contrattuale inserirlo.

Si ricorda che a fronte della graduale sostituzione della mobilità con la nuova assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), introdotta dalla [Legge 92/2012](#), a partire dal 1° gennaio 2017 i suddetti incentivi saranno eliminati ma si potrà accedere ai [benefici](#) per l'assunzione di lavoratori percettori di ASpI.

Per incentivare l'[autoimpiego](#), il [Decreto legge 145/2013](#) ha previsto una speciale forma di anticipazione dell'indennità di mobilità in favore dei lavoratori che, dipendenti da società sottoposte a procedure concorsuali, decidano di associarsi in cooperativa per rilevare la società datrice di lavoro.

Tirocini formativi (Stage)

Nell'ambito del Programma [Garanzia Giovani](#), il **tirocinio extracurricolare** è una delle azioni possibili per l'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non fanno formazione e non lavorano (NEET). Le Regioni stabiliscono le risorse destinate all'attivazione dei tirocini e le modalità di erogazione dell'indennità di partecipazione.

La legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione del D.L. 28 giugno 2013, n. 76, ha previsto la possibilità di un cofinanziamento da parte delle università statali, nella misura massima di 200 euro mensili, del rimborso spese corrisposto allo studente/tirocinante dal soggetto ospitante pubblico o privato in caso di attivazione di [tirocini curriculari](#).

A tale fine, verranno devoluti 3 milioni di euro per l'anno 2013 e di 7,6 milioni di euro per l'anno 2014 che saranno ripartiti tra le università statali che attivino tirocini, per studenti iscritti ai corsi di laurea accademico 2013/2014, di durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati, secondo le modalità stabilite dal MIUR col [Decreto Ministeriale 13 dicembre 2013](#).

Ai fini della ripartizione delle risorse tra gli studenti, le università dovranno formare delle graduatorie ispirate ai seguenti criteri di premialità:

- Regolarità del percorso di studi
- Votazione media degli esami
- Condizioni economiche dello studente.

Per i soli tirocini all'estero presso soggetti pubblici l'importo può essere corrisposto anche in forma di benefici o facilitazioni non monetari.

Fondo mille giovani per la cultura. Per l'anno 2014, la legge 99/2013 ha previsto l'istituzione presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo di un Fondo straordinario con stanziamento pari a 1 milione di euro, denominato "Fondo mille giovani per la cultura", destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento per giovani fino a ventinove anni di età nei settori delle attività e dei servizi per cultura.

Con il [Decreto del 9 luglio 2014](#), il Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, ha definito i criteri e le modalità di accesso al Fondo.

Vuoi conoscere le opportunità offerte dal MIBACT grazie al Fondo 1000 giovani per la cultura? Vai alle [news](#) di Cliclavoro per conoscere i bandi attivi!

Profili altamente qualificati

Il [Decreto Legge 83/2012](#), convertito dalla Legge 134/2012, ha introdotto uno specifico incentivo per l'assunzione di personale altamente qualificato, per favorire i processi di ricerca e sviluppo nelle imprese, aumentandone la competitività.

È riconosciuto un **credito d'imposta**, pari al 35% del costo aziendale sostenuto dall'azienda, per assumere a tempo indeterminato personale:

- in possesso di un **dottorato di ricerca** universitario conseguito presso un'università italiana o estera se riconosciuto equipollente in base alla legislazione vigente in materia
- in possesso di **laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico** - riportate nell'allegato 2 del Decreto Legge 83/2012 - impiegato in **attività di ricerca e sviluppo**.

L'incentivo non può essere fruito:

- in assenza di un incremento occupazionale, quindi se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente all'applicazione del presente beneficio fiscale
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente all'Unione europea, riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito del contributo
- nei casi in cui vengano definitivamente accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni di importo non inferiore a euro 5.000, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

Con il [Decreto Direttoriale del 28 luglio 2014](#), il Ministero dello Sviluppo Economico ha annunciato l'avvio della [piattaforma CIPAQ](#), per richiedere l'incentivo.

In particolare sono stati fissati i termini per l'inoltro delle istanze:

- per le assunzioni avvenute dal 26 giugno al 31 dicembre 2012, dal 15 settembre 2014
- per le assunzioni avvenute nel 2013, dal 12 gennaio al 31 dicembre 2015
- per le assunzioni avvenute nel 2014, dall'11 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 ([Decreto Direttoriale del 10 ottobre 2014](#)).

[Qui](#) per saperne di più sull'incentivo ed inviare quesiti al Ministero dello Sviluppo Economico.

