

LE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE

PER DATORI DI LAVORO

A cura di

Dott. Alberto Balestrini

Dott.ssa Clarissa Vendramin

Dott. Luca Lucarelli

5° EDIZIONE 2025

INDICE

1. Da dove nasce l'esigenza di ricercare le agevolazioni per l'occupazione: il costo del lavoro, oggi, in Italia e in Europa
2. I vantaggi, in concreto, derivanti dall'utilizzo delle agevolazioni per l'occupazione
3. I requisiti per fruire delle agevolazioni per l'occupazione: le condizioni di spettanza e le cause di esclusione
4. Le novità per l'anno 2025
- 5. L'elenco delle principali agevolazioni per l'occupazione**
6. Le ulteriori possibilità di riduzione del costo del lavoro
 - a) Il tirocinio formativo
 - b) Il contratto di apprendistato
 - c) Le provvidenze offerte dagli enti bilaterali
 - d) Le opportunità legate ai fondi interprofessionali

1. DA DOVE NASCE L'ESIGENZA DI RICERCARE LE AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE: IL COSTO DEL LAVORO, OGGI, IN ITALIA E IN EUROPA

In una situazione economica e sociale come quella attuale, caratterizzata da difficoltà e crisi di varia tipologia e natura, appare senz'altro molto utile per ogni datore di lavoro saper conoscere nel dettaglio le principali agevolazioni per l'occupazione attualmente disponibili. Questo, sicuramente, consentirà ad ogni realtà, di qualsiasi settore e dimensione, di poter rendere più redditizia la propria attività, diminuendone i costi e, di conseguenza, massimizzandone i ricavi a tutto vantaggio dell'efficienza e della produttività.

Per poter comprendere l'effettiva utilità delle agevolazioni per l'occupazione non si può però non partire da una prima, veloce e riassuntiva, analisi di uno dei costi più importanti per il datore di lavoro, ovvero il costo del personale, in Italia e in Europa.

Quando si affronta il tema relativo al costo del lavoro è bene ricordarsi che in tale concetto occorre ricomprendere, oltre ovviamente alla retribuzione corrisposta ai lavoratori subordinati (retribuzione diretta e differita, sia in denaro che eventualmente in natura), anche la contribuzione previdenziale INPS nonché i premi assicurativi INAIL previsti obbligatoriamente a seguito della corresponsione di salari e stipendi. A questi importi occorrerà, in aggiunta, annoverare anche i costi della formazione professionale, gli oneri conseguenti agli adempimenti legati alla sicurezza e all'igiene nei luoghi di lavoro e le altre spese generiche (quali, ad esempio, le spese legate all'amministrazione del personale, alle visite mediche, agli eventuali indumenti da lavoro ecc.).

Nello specifico, i contributi previdenziali INPS incidono, in media, per il 27,3% sul costo del lavoro; in particolare, il peso percentuale delle singole componenti è del 20,9% per i contributi previdenziali obbligatori, dello 0,4% per quelli volontari e contrattuali e del 3,6% per il trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Per quanto riguarda la situazione all'interno del nostro Paese, il costo del lavoro in Italia risulta, in media, pari a circa 49.000 euro per ogni lavoratore in forza ponendolo di conseguenza al di sopra della media dell'area O.C.S.E. (Organizzazione Europea per la Cooperazione Economica), la quale si attesta attualmente a circa 45.000 euro; a conti fatti, si tratta del 19° costo del lavoro più alto tra tutti e 34 i Paesi dell'area O.C.S.E.

Importanti riflessioni derivano da un'attenta analisi della situazione europea basata su un esame circa i costi relativi ai salari e i costi non salariali (costituiti principalmente dai contributi previdenziali dei datori di lavoro); nello specifico, appare utile considerare come in Italia il costo medio orario si attesti a 29,40 euro ovvero superiore di ben 3 volte rispetto a quello di Bulgaria e Romania (rispettivamente fissato a 8,20 euro/h e a 9,50 euro/h) pur

essendo comunque di poco inferiore alla media comunitaria (30,50 euro/h, 34,30 euro/h nell'intera area euro).

Come termine di paragone con Paesi dal tessuto sociale-economico senz'altro più simile al nostro, si segnala che il costo del lavoro appare decisamente più competitivo in Spagna (23,50 euro/h) e in Portogallo (16,10 euro/h), mentre raggiunge livelli record (39,50 euro/h) in Germania e in Francia (40,80 euro/h).

Un ulteriore aspetto importante su cui riflettere è che tali livelli di costo non risultano certamente destinati, quanto meno nel breve-medio termine, a ridursi; diversamente, la tendenza analizzata nel triennio 2022-2024 è piuttosto in netto rialzo in virtù del recente aumento considerevole del tasso d'inflazione. Infatti, sempre nell'anno 2023 il costo orario del lavoro risulta ulteriormente aumentato del 5% nell'Unione Europea e del 4,7% nell'area euro.

Tale aumento dei costi verificatosi nel triennio 2022-2024 trova la sua motivazione nella considerazione che già a partire dall'inizio del 2022 la maggior parte dei paesi europei ha cominciato ad eliminare progressivamente i regimi di aiuto e sostegno introdotti negli anni 2020-2021 al fine di alleviare l'impatto della pandemia COVID-19 sulle imprese e sui lavoratori oltre alle pesanti conseguenze ricadenti sull'economia mondiale derivanti dai recenti conflitti bellici ancora in corso che hanno concorso a causare l'aumento considerevole dell'inflazione, come sopra accennato.

➤ Di conseguenza, in un clima come quello attuale di indubbia difficoltà sociale ed economica e all'interno di un contesto caratterizzato da crisi ormai di vario tipo, in presenza di un costo del lavoro senz'altro elevato anche rispetto ad altre economie limitrofe, appare ormai del tutto imprescindibile per ogni datore di lavoro poter valutare con molta attenzione la possibilità di sfruttare eventuali agevolazioni rese disponibili nel nostro ordinamento al fine di ridurre, il più possibile, il costo del lavoro del personale dipendente.

2. I VANTAGGI, IN CONCRETO, DERIVANTI DALL'UTILIZZO DELLE AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE

L'obiettivo di contenere il più possibile il costo del lavoro per il datore di lavoro può essere senz'altro centrato fruendo in concreto delle importanti agevolazioni contributive previste nel caso di assunzione, senza dimenticarsi degli ulteriori importanti strumenti (il tirocinio formativo, il contratto di apprendistato, gli enti bilaterali e i fondi interprofessionali) ad oggi disponibili per chi riveste la qualifica di datore di lavoro.

Concentrandoci inizialmente sull'utilizzo nello specifico delle agevolazioni per l'occupazione e rimandando l'approfondimento degli ulteriori strumenti sopracitati al termine della guida, si propone di seguito un esempio concreto, in puri termini numerici, degli effettivi vantaggi in termini di costo che potrebbe conseguire il datore di lavoro utilizzando due delle più importanti agevolazioni (Under 30 e il contratto di apprendistato).

N.B. La simulazione è stata effettuata prendendo come base un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tempo pieno, livello 4 del contratto collettivo nazionale di lavoro Terziario Confcommercio alle dipendenze di un datore di lavoro con più di 10 lavoratori in forza.

Assunzione standard (senza applicazione di alcuna agevolazione per l'occupazione)

Retribuzione netta mensile per il lavoratore (per 14 mensilità)	1.362 euro
Retribuzione netta annuale per il lavoratore (suddivisa in 14 mensilità)	19.068 euro
✓ Costo mensile per il datore di lavoro (da moltiplicare per 12 mesi)	2.629 euro
✓ Costo annuale per il datore di lavoro	31.548 euro

Assunzione con applicazione dell'Agevolazione Under 30

Retribuzione netta mensile per il lavoratore (per 14 mensilità)	1.362 euro
Retribuzione netta annuale per il lavoratore (suddivisa in 14 mensilità)	19.068 euro
✓ Costo mensile per il datore di lavoro (da moltiplicare per 12 mesi)	2.383 euro
Risparmio mensile rispetto ad assunzione standard	246 euro
✓ Costo annuale per il datore di lavoro	28.596 euro
Risparmio annuale rispetto ad assunzione standard	2.952 euro
Risparmio complessivo (in 3 anni) rispetto ad assunzione standard	8.856 euro

Assunzione utilizzando il contratto di apprendistato professionalizzante

Retribuzione netta mensile per il lavoratore (per 14 mensilità)	1.316 euro
Retribuzione netta annuale per il lavoratore (suddivisa in 14 mensilità)	18.428 euro
✓ Costo mensile per il datore di lavoro (da moltiplicare per 12 mesi)	2.180 euro
Risparmio mensile rispetto ad assunzione standard	449 euro
✓ Costo annuale per il datore di lavoro	26.160 euro
Risparmio annuale rispetto ad assunzione standard	5.388 euro
Risparmio complessivo (in 3 anni) rispetto ad assunzione standard	16.164 euro

Si ricorda che tali vantaggi economici consistono, nella maggior parte dei casi, nella riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro rispetto all'ammontare previsto ordinariamente. Per poter disporre di una panoramica completa, si precisa che, in ogni caso, le agevolazioni contributive non possono riguardare la c.d. "contribuzione minore", relativa a:

- prestazioni a carattere non previdenziale previste per il finanziamento di malattia, maternità, sostegno al reddito e disoccupazione;
- Fondo di garanzia per l'erogazione del T.F.R;
- Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia Autonoma di Trento, Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e Fondo di solidarietà del trasporto aereo;
- fondi interprofessionali per la formazione continua.

Gli sgravi, inoltre, non possono essere applicati ai premi e i contributi dovuti all'INAIL, salvo le eccezioni espressamente previste per le singole agevolazioni.

AVVERTENZE

- I dati riportati nelle simulazioni fornite, elaborati nel mese di Febbraio 2025, sia con riferimento alla retribuzione netta spettante al lavoratore che al costo per il datore di lavoro, risultano necessariamente da intendersi sempre come puramente indicativi e approssimativi in quanto suscettibili di possibili variazioni, anche sostanziali, una volta impostati i dati personalizzati in base alle precise caratteristiche del lavoratore e del datore di lavoro
- In occasione dell'elaborazione delle simulazioni dalle quali sono derivati i dati sopra indicati sono state calcolate le addizionali regionali e comunali IRPEF a carico del lavoratore ipotizzando un domicilio fiscale sito in Como (Reg. Lombardia). Si precisa che le stesse, oltre a dover essere calcolate in base all'effettivo domicilio fiscale del prestatore di lavoro, non risultano dovute in occasione del primo anno di vigenza del rapporto di lavoro (anno di assunzione). In ogni caso, si sottolinea che, per quanto concerne il costo per il datore di lavoro, le stesse non hanno alcuna incidenza, salvo le ipotesi di retribuzione nette concordate
- I dati sopra riportati non contengono naturalmente eventuali maggiorazioni per lavoro straordinario e/o domenicale e/o notturno e/o festivo e/o variabili straordinarie (es. premi/bonus) essendo parametrati ad un ipotetico mese ordinario e "standard".

3. I REQUISITI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE: LE CONDIZIONI DI SPETTANZA E LE CAUSE DI ESCLUSIONE

Si precisa che la possibilità di fruire di tutte le agevolazioni contributive attualmente disponibili e di seguito riassunte risulta necessariamente subordinata:

- 1) alla presenza delle condizioni di spettanza previste dall'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006;
- 2) all'assenza delle clausole di esclusione previste dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

1) PRESENZA DELLE CONDIZIONI DI SPETTANZA

A. DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Il diritto alla fruizione dell'esonero viene subordinato al possesso, da parte del datore di lavoro, del DURC regolare ex art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006, con riferimento ai versamenti dovuti in favore di INPS, INAIL e, ove previsto, della Cassa Edile nonché indirizzati agli eventuali fondi bilaterali di solidarietà previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 (es. FSBA per le realtà artigiane).

B. APPLICAZIONE CCNL COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVI

Il diritto alla fruizione degli esoneri contributivi risulta subordinato al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, eventualmente sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

C. ASSENZA DI VIOLAZIONI DELLE NORME FONDAMENTALI A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E RISPETTO DEGLI ALTRI OBBLIGHI DI LEGGE

Per fruire dei benefici non devono sussistere a carico del datore di lavoro (o dell'eventuale dirigente responsabile) provvedimenti di carattere amministrativo o giurisdizionale definitivi in ordine a violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro.

D. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Ulteriore requisito per beneficiare dell'agevolazione è rappresentato dal rispetto integrale della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, n. 81).

E. CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DI LAVORO INCENTIVABILE

Tutte le agevolazioni contributive di seguito richiamate non risultano richiedibili nel caso si proceda alla stipula di un contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata") in quanto associabili esclusivamente alla costituzione o alla conferma di rapporti di lavoro stabili.

2) ASSENZA DELLE CLAUSOLE DI ESCLUSIONE

- A. Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente (salvo per alcune assunzioni ammesse esplicitamente dalla normativa, es. assunzione di lavoratori disabili o assunzioni a seguito di cambio d'appalto)
- B. Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza
- C. Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro ha in atto, al momento dell'effettiva fruizione dello sgravio, sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la trasformazione risultino finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive (U.P.)
- 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 ovvero risulta con quest'ultimo un rapporto di collegamento o controllo
- E. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (C.O.B./UniLav) destinate al Centro Impiego e inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro dà luogo alla perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

N.B. Si avvisa che per poter fruire regolarmente delle agevolazioni sarà necessario verificare la presenza delle condizioni di spettanza nonché l'assenza delle clausole di esclusione sia prima dell'accesso che durante l'intero periodo di fruizione dell'agevolazione.

➤ Si anticipa che, nel caso in cui gli Enti preposti al controllo accertino che la situazione del datore di lavoro non risulti pienamente regolare, gli stessi revocheranno l'agevolazione fin dalla data di richiesta, richiedendo la contribuzione indebitamente non versata nonché richiedendo sanzioni e interessi calcolati in base alla normativa al momento in vigore.

4. LE NOVITÀ PER L'ANNO 2025

Con riferimento alle novità introdotte per il 2025, a fronte di quanto disposto dalla Legge 30 Dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025), si segnala quanto segue:

1. RIVISITAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE DECONTRIBUZIONE SUD

L'art. 1, comma 404-426 della Legge 30 Dicembre 2024, n. 207 ha rinnovato la già nota agevolazione Decontribuzione Sud applicata in occasione degli anni precedenti e definitivamente conclusasi, in quella veste e a quelle condizioni previste originariamente dalla Legge di Bilancio 2021, al 31 Dicembre 2024.

Il nuovo sgravio introdotto per il 2025 nonché per gli anni a venire risulta sdoppiato in base al datore di lavoro richiedente:

- Decontribuzione Sud PMI: riservato ai datori di lavoro con un massimo di 250 lavoratori in forza, a seguito di autorizzazione comunitaria già regolarmente pervenuta nel mese di Gennaio 2025, ripropone in concreto la vecchia agevolazione andando però a ridurre l'esonero dal 30% al 25%, con un'ulteriore riduzione fino al 15% entro il 2029;
 - Decontribuzione Sud: riservato ai datori di lavoro con oltre 250 lavoratori in forza, ad oggi necessita ancora di autorizzazione comunitaria ai fini dell'attivazione.
- Per approfondimenti in merito all'agevolazione Decontribuzione Sud PMI si rimanda a quanto di seguito riportato all'interno della guida.

2. PROROGA DELLA SUPERDEDUZIONE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 399-400 della Legge 30 Dicembre 2024, n. 207 è stata prorogata l'incentivo fiscale per nuove assunzioni (c.d. "Supeddeduzione"), introdotta provvisoriamente per il solo anno 2024, anche per gli anni 2025, 2026 e 2027 consentendo, quindi, al datore di lavoro la deduzione maggiorata del costo del personale nel caso si verificano incrementi occupazionali.

- Per approfondimenti in merito all'agevolazione si rimanda a quanto di seguito riportato all'interno della guida.

In aggiunta, con riferimento ai recenti nuovi esoneri (Bonus giovani, Bonus donne e Bonus ZES) introdotti dal c.d. "Decreto Coesione" (Decreto-Legge 7 Maggio 2024, n. 60), si comunica che in data 31 Gennaio 2025 la Comunità Europea ha approvato due delle misure previste e sopra citate, ovvero il Bonus giovani e il Bonus donne. Con riferimento, invece, al terzo esonero, Bonus ZES, si riporta che la misura è stata resa operativa a seguito della pubblicazione del decreto interministeriale del 7 Gennaio 2025 che ha definito i criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo.

Pertanto, alla data attuale, essendo state regolarmente rilasciate tutte le autorizzazioni previste, al fine di poter in concreto fruire delle nuove agevolazioni sarà necessario attendere le istruzioni operative che verranno fornite attraverso prossima circolare INPS.

5. L'ELENCO DELLE PRINCIPALI AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE (aggiornate con le novità 2025)

- Under 30
- Disoccupati over 50 da oltre 12 mesi
- Donne prive di impiego da almeno 6 mesi da impiegare in settori con forte differenza di genere o residenti in aree svantaggiate
- Donne ovunque residenti prive di impiego da almeno 24 mesi
- Agevolazione per l'assunzione di percettori di trattamento di disoccupazione (NASpl)
- Agevolazione per l'assunzione di lavoratori In CIGS
- Agevolazione per l'assunzione di lavoratori disabili
- Agevolazione per l'assunzione di percettori Reddito di Cittadinanza
- Agevolazione per assunzione di detenuti
- Agevolazione per assunzioni finalizzate alla sostituzione di dipendenti in maternità, congedo parentale o paternità
- Agevolazione per l'assunzione di percettori di Assegno di Inclusione
- Agevolazione per l'assunzione di donne vittime di violenza
- Bonus giovani (Under 35)
- Bonus donne
- Bonus ZES
- Formare per Assumere (Regione Lombardia)
- **Decontribuzione Sud PMI (2025)**
- **Superdeduzione (anno 2024 e triennio 2025-2027)**

UNDER 30

art. 1, comma 10, Legge 27 Dicembre 2019, n. 160

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori con età anagrafica inferiore ai 30 anni (ammessa quindi fino a 29 anni e 364 giorni) e che non hanno mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'intera vita lavorativa presso qualsiasi datore di lavoro sito in qualunque Paese.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, trasformazione di contratti a termine in tempi indeterminati o conferme di apprendisti professionalizzanti al termine del periodo formativo con prosecuzione del contratto a tempo indeterminato.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali INPS a carico del datore di lavoro nel limite massimo annuo di 3.000 euro da riparametrare su base mensile, con esclusione delle c.d. "aliquote minori" INPS nonché dei premi assicurativi dovuti all'INAIL, per un massimo di 3 anni.

Per la conferma di apprendisti professionalizzanti al termine dell'iniziale periodo formativo la durata dello sgravio è limitata ad 1 anno, da fruire a seguito della fruizione dell'ordinaria agevolazione prevista dalla Legge n. 56/1987 (la quale, si ricorda, risulta ordinariamente fruibile nei 12 mesi seguenti alla conferma dell'apprendista).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (G.M.O.) ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, a prescindere della mansione svolta.

Per la conferma di apprendisti professionalizzanti al termine dell'iniziale periodo formativo, l'esonero spetta, per un periodo pari a 12 mesi, anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia ancora compiuto il trentesimo anno di età.

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato e non richiede un incremento occupazionale netto (U.L.A.).

DISOCCUPATI OVER 50 DA OLTRE 12 MESI

art. 4, commi 8-11, Legge 28 Giugno 2012, n. 92

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Uomini e donne, ovunque residenti, con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

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 INPS e dei premi assicurativi INAIL a suo carico nella misura del 50%.

La durata massima dell'incentivo contributivo varia in base al tipo di contratto stipulato:

- a) 12 mesi (o minor durata del contratto a termine) in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (comprese eventuali proroghe)
- b) 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- c) in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato per ulteriori 6 mesi (nel limite massimo di 18 mesi complessivi).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'assunzione o trasformazione deve garantire un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (U.L.A.).

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

DONNE PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 6 MESI DA IMPIEGARE IN SETTORI CON FORTE DIFFERENZA DI GENERE O RESIDENTI IN AREE SVANTAGGIATE

art. 4, commi 8-11, Legge 28 Giugno 2012, n. 92

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, in una delle seguenti situazioni:

- 1) occupate in professioni o settori (indicati annualmente con apposito decreto) caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media occupazionale di genere
- 2) residenti in aree svantaggiate (Centro-Sud Italia in base a specifico programma EU).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Riduzione dell'aliquota contributiva INPS e dei premi INAIL a carico del datore di lavoro nella misura del 50% nel limite massimo annuo di 6.000 euro.

La durata massima dell'incentivo contributivo varia in base al tipo di contratto stipulato:

- a) 12 mesi (o minor durata del contratto a termine) in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (comprese eventuali proroghe)
- b) 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- c) in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato per ulteriori 6 mesi (nel limite massimo di 18 mesi complessivi).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'assunzione o trasformazione deve garantire un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (U.L.A.).

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

DONNE OVUNQUE RESIDENTI PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO 24 MESI

art. 4, commi 8-11, Legge 28 Giugno 2012, n. 92

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

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

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Riduzione dell'aliquota contributiva INPS e dei premi INAIL a carico del datore di lavoro nella misura del 50% nel limite massimo annuo di 6.000 euro.

La durata massima dell'incentivo contributivo varia in base al tipo di contratto stipulato:

- a) 12 mesi (o minor durata del contratto a termine) in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (comprese eventuali proroghe)
- b) 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- c) in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato per ulteriori 6 mesi (nel limite massimo di 18 mesi complessivi).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'assunzione o trasformazione deve garantire un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (U.L.A.).

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASpI)

art. 2, comma 10-bis, Legge 28 Giugno 2012, n. 92

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori al momento percettori in concreto di indennità di disoccupazione (NASpI), di qualsiasi età e residenti ovunque.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto tempo indeterminato ed esclusivamente in caso di rapporto di lavoro a tempo pieno.

N.B. Si precisa che nel caso di trasformazione del contratto a termine l'agevolazione risulterà applicabile esclusivamente nel caso il contratto iniziale a tempo determinato risulti di durata inferiore a 6 mesi.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Contributo mensile pari al 20% dell'indennità di NASpI non ancora percepita dal lavoratore, fino alla data di scadenza prevista della stessa indennità (rileva, in concreto, la durata residua dell'indennità, più favorevole per il datore di lavoro se trattasi di richiesta recente per un disoccupato con indennità di lunga durata).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero risulta cumulabile con altre agevolazioni contributive (es. disoccupati over 50 da oltre 12 mesi).

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

art. 4, comma 3, del Decreto-legge 20 Maggio 1993, n. 148, convertito con la Legge 19 Luglio 1993, n. 236

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori che abbiano fruito del trattamento cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per almeno tre mesi (anche non necessariamente continuativi) ma che siano dipendenti di imprese collocate in CIGS da almeno sei mesi continuativi.

Al momento dell'assunzione, il lavoratore deve essere collocato effettivamente in integrazione salariale straordinaria.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Nei 12 mesi successivi all'assunzione la contribuzione sulla quota a carico del datore di lavoro è pari al 10%, con esclusione della c.d. "contribuzione minore" INPS.

In aggiunta, è prevista la possibilità di fruire di un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo variabile (da 9 a 33 mesi) in base all'età e alla collocazione geografica del lavoratore.

I premi assicurativi INAIL risultano regolarmente dovuti.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'assunzione o la trasformazione deve garantire un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (U.L.A.).

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

art. 13 Legge 12 Marzo 1999, n. 68 – Decreto Legislativo 14 Settembre 2015, n. 151

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

N.B. L'agevolazione viene accordata esclusivamente in base alle risorse stanziare annualmente con apposito decreto del Ministero del Lavoro in favore del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

LAVORATORI INTERESSATI

1. Soggetti disabili con riduzione capacità lavorativa superiore al 79% (o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra)
2. Soggetti disabili con riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79% (o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra)
3. Soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa superiore al 45%.

I lavoratori devono risultare regolarmente iscritti nell'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del Centro per l'Impiego territorialmente competente.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche con riferimento ad eventuali trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine), anche a tempo parziale e in somministrazione, indipendentemente dall'obbligo di assunzione disabili ex Legge n. 68/1999.

Esclusivamente per i soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa > 45% l'incentivo anche per le assunzioni a tempo determinato, se non inferiore a 12 mesi.

AGEVOLAZIONE PREVISTA

Il beneficio risulta parametrato in base al grado di disabilità del lavoratore.

1. 36 mesi di sgravio in misura pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile INPS nel caso di soggetti disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria)
2. 36 mesi di sgravio in misura pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile INPS nel caso di soggetti disabili con riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79% (o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria)

3. 60 mesi di sgravio in misura pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile INPS nel caso di soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa superiore al 45%.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Durata massima prevista pari a 36 mesi, elevabili a 60 mesi per disabilità intellettiva e psichica.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (U.L.A.).

L'agevolazione risulta essere cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato (Under 30) ma non con l'agevolazione per beneficiari di NASpl.

In ogni caso, anche se l'incentivo risulta cumulabile con altri esoneri, la misura complessiva del beneficio non deve superare il 100% della contribuzione INPS dovuta.

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

N.B. In aggiunta a quanto sopra, risulta senz'altro opportuno approfondire eventuali ulteriori agevolazioni disponibili a livello regionale e/o provinciale.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

art. 8, comma 1, Decreto-legge 28 Gennaio 2019, n. 4 convertito dalla Legge 28 Marzo 2019, n. 26

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori non occupati percettori in concreto di reddito di cittadinanza (RdC).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno. Per l'eventuale applicazione a rapporti a tempo parziale, la fruizione risulta ammessa esclusivamente nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore (es. presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o, ancora, alle ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale).

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

La misura dello sgravio contributivo è pari all'ammontare dei contributi previdenziali INPS a carico del datore di lavoro e del lavoratore (esclusi i premi INAIL) nel limite dell'importo mensile del Rdc fruito dal lavoratore assunto e, comunque, entro il tetto di 780 euro mensili.

La durata dell'esonero è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità di RdC già godute dal neoassunto fino alla data di assunzione, con un minimo pari a 5 mensilità.

Se l'assunzione discende da attività intraprese nell'ambito di un percorso formativo avviato con un ente formativo accreditato, l'esonero contributivo per il datore di lavoro è pari alla metà dell'importo mensile del reddito di cittadinanza fino ad un massimo di 390 euro mensili, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto. La restante metà è riconosciuta all'ente formativo accreditato, sotto forma di sgravio contributivo, sempre per un massimo di 390 euro mensili.

Il periodo minimo di fruizione, stabilito, per questa tipologia di assunzioni, è in 6 mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'ente di formazione.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

È richiesto un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti (U.L.A.) da accertare a seguito dell'assunzione effettuata.

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI

Legge 8 Novembre 1991, n. 381 e Legge 22 Giugno 2000, n. 193

Le agevolazioni risultano di due differenti tipologie:

1. Agevolazione fiscale (IRPEF)

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro che assumono un detenuto o internato all'interno degli istituti penitenziari o anche lavoranti all'esterno.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Ottenimento di un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto, nei limiti del costo per esso sostenuto, di 520 euro mensili (300 euro per soggetti semiliberi). Per i lavoratori assunti a tempo parziale il credito d'imposta viene riproporzionato.

Il credito d'imposta spetta se il rapporto di lavoro è iniziato mentre il soggetto era ristretto e per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo e per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo per detenuti e internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno.

2. Agevolazione contributiva (INPS)

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro, sia in forma di cooperativa sociale che di azienda privata, che assumono un detenuto/internato operante all'interno degli istituti penitenziari (aziende private) o all'esterno (solo cooperative sociali).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

La contribuzione previdenziale dei detenuti/internati assunti all'interno degli istituti penitenziari (imprese private e cooperative) o ammessi al lavoro all'esterno (solo cooperative) risulta ridotta del 95% per la durata della detenzione e anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto per i detenuti/internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno. L'agevolazione opera per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo nel caso di detenuti/internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno a condizione che il rapporto di lavoro sia iniziato mentre il soggetto era ristretto.

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER ASSUNZIONI FINALIZZATE ALLA SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE O PATERNITÀ

art. 4 Decreto Legislativo 26 Marzo 2001, n. 151

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Nessuna scadenza (agevolazione strutturale).

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato (anche tramite agenzia di somministrazione) in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale (c.d. "maternità facoltativa").

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

Sgravio contributivo pari al 50% dei contributi previdenziali INPS e dei premi assicurativi INAIL a carico del datore di lavoro, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice sostituita (o del lavoratore sostituito).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

Agevolazione prevista esclusivamente per datori di lavoro con meno di 20 dipendenti.

È possibile assumere con il beneficio fino a un mese prima dell'inizio dell'astensione (o eventuali altri periodi più ampi previsti dalla contrattazione collettiva).

Nel caso si assumano più lavoratori part-time, il beneficio spetta solo se la somma dell'orario sia pari o inferiore a quella del lavoratore sostituito.

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI ASSEGNO DI INCLUSIONE

art. 10, Decreto-legge 5 Maggio 2023, n. 48

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 5 Maggio 2023 senza alcuna scadenza (agevolazione strutturale).

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori non occupati percettori in concreto di assegno di inclusione.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione a tempo determinato (anche stagionale), apprendistato, tempo indeterminato o trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'esonero spetta nel limite massimo del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per una durata massima di 12 mesi per un importo massimo annuale pari a 8.000 euro riparametrato su base mensile.

Nel caso di rapporto a termine il beneficio si riduce al 50% di esonero nel limite di 4.000 euro annui riparametrato su base mensile.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che risultino ottemperanti alla normativa in materia di collocamento obbligatorio ex Legge n. 68/1999.

L'agevolazione è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA

art. 1, commi 191-193, Legge 30 Dicembre 2023, 213

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Gennaio 2024 al 31 Dicembre 2026.

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratrici prive di impiego e vittime di violenza beneficiare del c.d. "reddito di libertà" seguite da dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

Sono ammesse al beneficio le lavoratrici residenti all'interno del territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione a tempo determinato, tempo indeterminato o trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'esonero spetta nel limite massimo del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui riparametrato su base mensile (o su base giornaliera qualora l'assunzione avvenga nel corso del mese), per una durata massima di:

- 12 mesi nel caso di contratto a tempo determinato;
- 18 mesi complessivi nel caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- 24 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato.

In ogni caso l'importo massimo dell'esonero va calcolato nel limite massimo di spesa (4 milioni di euro per 2025, 3,8 milioni di euro per 2026, 2,5 milioni di euro per 2027, 0,7 milioni di euro per 2028).

I premi assicurativi INAIL risultano ordinariamente dovuti.

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

BONUS GIOVANI (UNDER 35)

art. 22 Decreto-legge 7 Maggio 2024, n. 60 convertito con Legge 4 Luglio 2024, n. 95

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Settembre 2024 al 31 Dicembre 2025.

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori e lavoratrici con le seguenti caratteristiche:

1. con età inferiore a 35 anni
2. che non hanno mai avuto un rapporto a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro (anche estero).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione a tempo indeterminato o trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Rapporti di apprendistato e contratti con dirigenti esclusi.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'esonero spetta nel limite massimo del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro pari a 500,00 euro mensili (650,00 euro mensili nel caso di datori di lavoro siti nel Sud Italia) per una durata massima di 2 anni.

I premi assicurativi INAIL risultano regolarmente dovuti e non sgravabili.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero non risulta cumulabile con altre agevolazioni, ad esclusione della c.d. "superdeduzione".

L'esonero spetta esclusivamente ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti non hanno proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva.

La misura si applica anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato a cui non ha avuto seguito un ordinario rapporto a tempo indeterminato.

N.B. Si precisa che attualmente l'agevolazione non risulta ancora operativa in quanto, per poter conoscere nel dettaglio il concreto funzionamento nonché le concrete modalità di richiesta, pur già in presenza della necessaria autorizzazione preventiva della Commissione Europea ai sensi del Trattato dell'Unione ricevuta il 31 Gennaio 2025, si rimane in attesa di prossima circolare INPS.

BONUS DONNE

art. 23 Decreto-legge 7 Maggio 2024, n. 60 convertito con Legge 4 Luglio 2024, n. 95

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Settembre 2024 al 31 Dicembre 2025.

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratrici donne, di qualsiasi età prive, di impiego regolarmente retribuito* da:

- 2 anni
- 6 mesi se residenti zona ZES (Zona Economica Speciale)/Sud Italia
- occupate in professioni e settori caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%.

* Per lavoratrici prive di "impiego regolarmente retribuito" si intendono lavoratrici che non siano state titolari di un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o che negli ultimi 6 mesi abbiano svolto un'attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito inferiore alla c.d. "no tax area", pari rispettivamente a 5.500 per il lavoro autonomo e 8.500 euro per i redditi assimilati a lavoro dipendente.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione a tempo indeterminato o trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Rapporti di apprendistato e contratti con dirigenti esclusi.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'esonero spetta nel limite massimo del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro pari a 500,00 euro mensili (650,00 euro mensili nel caso di datori di lavoro siti nel Sud Italia) per una durata massima di 2 anni.

I premi assicurativi INAIL risultano regolarmente dovuti e non sgravabili.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'agevolazione dovrà comportare un incremento occupazionale netto rispetto all'anno precedente.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti non hanno proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva.

N.B. Si precisa che attualmente l'agevolazione non risulta ancora operativa in quanto, per poter conoscere nel dettaglio il concreto funzionamento nonché le concrete modalità di richiesta, pur già in presenza della necessaria autorizzazione preventiva della Commissione Europea ai sensi del Trattato dell'Unione ricevuta il 31 Gennaio 2025, si rimane in attesa di prossima circolare INPS.

BONUS ZES

art. 24 Decreto-legge 7 Maggio 2024, n. 60 convertito con Legge 4 Luglio 2024, n. 95

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Settembre 2024 al 31 Dicembre 2025.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro con non oltre 10 dipendenti in forza.

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori e lavoratrici con i seguenti requisiti:

- almeno 35 anni di età
- privi di impiego retribuito da almeno 1 anno
- assunti presso unità produttive sita nella zona Zona Economica Speciale - ZES (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione a tempo indeterminato o trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Rapporti di apprendistato e contratti con dirigenti esclusi.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'esonero spetta nel limite massimo del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro pari a 650,00 euro mensili per una durata massima di 2 anni.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'agevolazione sarà richiedibile esclusivamente per i lavoratori con un massimo di lavoratori in forza pari a 15.

N.B. Si precisa che attualmente l'agevolazione non risulta ancora operativa in quanto, per poter conoscere nel dettaglio il concreto funzionamento nonché le concrete modalità di richiesta, pur già in presenza della necessaria autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 7 Gennaio 2025, si rimane in attesa di prossima circolare INPS.

FORMARE PER ASSUMERE (Regione Lombardia)

Delibera Regione Lombardia n. 4922 del 21 Giugno 2021

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

A seguito del rifinanziamento avuto luogo a Marzo 2022, per i rapporti instaurati dal 1° Aprile 2022 e fino a esaurimento fondi.

LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori, di qualsiasi età, che risultino privi di impiego subordinato o parasubordinato da almeno 30 giorni da impiegare presso aziende con unità produttiva in Lombardia.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato (di durata almeno pari a 12 mesi), a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante, eventualmente anche part-time ma con orario superiore a 20 ore settimanali.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nella possibilità di richiedere tre diversi voucher:

- 1) Voucher formazione (fino ad un valore pari a 3.000 euro)
- 2) Voucher selezione (fino ad un valore pari a 500 euro)
- 3) Bonus occupazionale (di importo differente a seconda del sesso e dell'età del lavoratore e alle dimensioni dell'azienda, da un minimo di 4.000 euro ad un massimo di 9.000 euro).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

Al fine di poter richiedere gli incentivi l'azienda dovrà assicurare al lavoratore un preciso percorso formativo (anche successivamente all'inizio del rapporto) con lo scopo di ridurre i tempi di reimpiego/reinserimento dei lavoratori disoccupati attraverso l'adeguamento delle competenze dei lavoratori.

L'agevolazione non è soggetta alla normativa europea del "De Minimis" in materia di aiuti di Stato.

DECONTRIBUZIONE SUD PMI (2025)

art. 1, comma 404-422, Legge 30 Dicembre 2024, n. 207

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2029.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro, non del settore agricolo, con non più di 250 lavoratori in forza a tempo indeterminato che procedono all'assunzione all'interno delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna,

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale (esclusi contratti di apprendistato).

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

La nuova agevolazione sarà così articolata:

- anno 2025: 25% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 145 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2024
- anno 2026: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 125 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2025
- anno 2027: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 125 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2026
- anno 2028: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 100 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2027
- anno 2029: 15% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 75 euro mensili per ogni lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2028.

La riduzione si applica a tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato.

I premi assicurativi INAIL risultano regolarmente dovuti.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

Per le aziende fino a 250 dipendenti l'esonero, definito specificamente come "Decontribuzione Sud PMI" è riconosciuto in regime "De Minimis" ai sensi del Regolamento UE 2023/2831.

Per i datori di lavoro fino a 250 dipendenti si prevede l'applicazione ove il fatturato annuo non superi i 50 milioni di euro e/o il totale di bilancio non ecceda i 43 milioni di euro.

Non risulta richiesto alcun incremento occupazionale rispetto all'anno precedente.

L'agevolazione sostituisce integralmente la precedente "Decontribuzione Sud" introdotta dalla Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), conclusasi al 31 Dicembre 2024.

SUPERDEDUZIONE (anno 2024 e triennio 2025-2027)

art. 4 Decreto Legislativo 30 Dicembre 2023, n. 216 (per anno 2024) e art. 1, commi 399 e 400, Legge 30 Dicembre 2024, n. 207 (per triennio 2025-2027)

PERIODO DI VALIDITÀ DELL'AGEVOLAZIONE

Per rapporti instaurati nel periodo dal 1° Gennaio 2024 al 31 Dicembre 2027.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Datori di lavoro titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni soggetti ad imposta IRES che hanno esercitato attività nel periodo d'imposta per almeno 365 giorni.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (inclusi contratti di apprendistato) e trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine.

DURATA E IMPORTO DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione consiste nella possibilità dell'applicazione di una specifica maggiorazione ai fini IRES del costo del lavoro ammesso in deduzione riguardante le nuove assunzioni.

La misura prevede, in favore dei titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, che il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato venga maggiorato di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

Al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, è prevista una maggiorazione ancora più elevata, fissata al 30% (+10%), ove il lavoratore neoassunto rientri in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela e di seguito riassunte:

1. lavoratori svantaggiati o con disabilità
2. donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea
3. donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza
4. giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile
5. lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
6. soggetti già beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC).

Tale incremento potrà trovare applicazione esclusivamente in presenza di due requisiti:

- 1) Incremento occupazionale riferito a posizioni a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente
- 2) Aumento del costo del lavoro rispetto all'anno precedente.

6. LE ULTERIORI POSSIBILITÀ DI RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

A) IL TIROCINIO EXTRA-CURRICULARE

Il tirocinio è un rapporto formativo presso un soggetto, pubblico o privato, di durata variabile, allo scopo principale di apprendimento e formazione. Anche se alcune caratteristiche sono riconducibili al lavoro subordinato, non rappresenta in alcun modo un vero e proprio rapporto di lavoro bensì un percorso di formazione.

I tirocini attivabili dalle aziende possono essere ricondotti a due macro-gruppi differenti, curricolari (predisposti da enti scolastici, all'interno di programmi di alternanza scuola/lavoro) ed extra-curricolari (attivati da enti non scolastici).

I tirocini extra-curricolari risultano classificabili nelle seguenti principali tipologie:

1. TIROCINI FORMATIVO/DI ORIENTAMENTO: per neodiplomati/laureati entro 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.
Durata massima di 6 mesi, prorogabile eventualmente in base alla mansione di ulteriori 6 mesi (massimo 12 mesi complessivi)
2. TIROCINI DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO: per qualsiasi lavoratore di qualunque età.
Durata massima di 6 mesi, prorogabile eventualmente in base alla mansione di ulteriori 6 mesi (massimo 12 mesi complessivi)
3. TIROCINI FORMATIVI/DI ORIENTAMENTO O DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO PER DISABILI O PERSONE IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO
Durata massima di 12 mesi, 24 mesi in caso di soggetto disabile.

A prescindere dalla tipologia di tirocinio, le aziende possono ospitare tirocinanti extra-curricolari sulla base del numero di dipendenti a tempo indeterminato: da 1 a 5 massimo 1 tirocinante, da 6 a 19 massimo 2 tirocinanti, oltre 20 non superiori al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato.

In ogni caso il tirocinante deve prima effettuare l'iscrizione al Centro per l'Impiego della provincia di residenza ed effettuare il colloquio. L'azienda potrà poi predisporre le pratiche per l'avvio del tirocinio presso il Centro per l'Impiego competente e stipulare la convenzione con l'ente promotore e il soggetto ospitante (azienda). All'interno di tali pratiche dovranno essere indicati alcuni dati d'importanza rilevante: obiettivi, specifica attività da svolgere, tutor aziendale, durata, orari e rimborso spese.

I tirocinanti dovranno avere copertura assicurativa INAIL e responsabilità civile a carico azienda. Il tirocinante dovrà effettuare dei corsi sulla sicurezza del lavoro la durata varia in base alla lavorazione aziendale. Il costo del corso è sempre a carico dell'azienda.

Com'è già stato anticipato in precedenza, non essendo qualificato come un rapporto di lavoro, il tirocinante non ha diritto ad una vera e propria retribuzione, contributi previdenziali

INPS, ferie retribuite, malattia e maternità. Non è altresì tenuto a dare alcun periodo di preavviso in caso di interruzione del tirocinio.

Al tirocinante extra-curriculare occorre riconoscere un rimborso spese minimo mensile stabilito dalle leggi regionali, ma è a discrezione dell'azienda un eventuale aumento, anche in corso di rapporto: nello specifico, a livello di compenso in favore del lavoratore, per un tirocinio pari a n. 40h settimanali occorre corrispondere un'indennità minima al tirocinante pari a 500 euro. Per un rapporto a tempo parziale (minimo 20h settimanali) il compenso minimo ammonta a 350 euro.

Dal punto di vista fiscale il rimborso spese, anche se non ha specifica natura retributiva, viene tassato come reddito assimilato al lavoro dipendente ove non sussistano le esenzioni previste dalla vigente normativa fiscale.

Al termine del tirocinio è possibile riassumere il tirocinante anche come apprendista, ove vi siano i relativi requisiti, sfruttandone le relative agevolazioni.

N.B. Si avvisa che la Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (c.d. "Legge di Bilancio 2022") ha affidato al Governo e alle Regioni la predisposizione di un accordo per la ridefinizione di nuove linee guida condivise in materia di tirocini extra-curricolari.

L'accordo, almeno teoricamente, avrebbe dovuto essere concluso in sede di Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato e le Regioni entro la data, attualmente ampiamente superata, del 30 Giugno 2022: tra le novità che si sarebbe dovuto introdurre in base alle nuove linee guida vi era la possibilità di stipulare nuovi percorsi di tirocini esclusivamente con soggetti con difficoltà di inclusione sociale, andando così in concreto a limitare sensibilmente la possibilità di impiego dei tirocini.

➤ Fino a che verranno pubblicate in concreto tali nuove linee guida, ad oggi ancora del tutto assenti, sarà in ogni caso da considerare valida la disciplina attuale sopra riportata.

B) IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato caratterizzato da un primo periodo formativo di durata predeterminata; il datore di lavoro, oltre a corrispondere la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire allo stesso la formazione necessaria per acquisire le competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per le quali è stato assunto.

È possibile stipulare questo tipo di contratto solo con lavoratori con età ricompresa tra i 15 e i 29 anni (in sostanza, è quindi attivabile fino al giorno precedente al compimento del trentesimo anno di età), salvo casistiche particolari.

Si distinguono tre tipi di apprendistato differenti:

1. APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO/DOVERE D'ISTRUZIONE

Per lavoratori/studenti rientranti nella fascia di età 15-18 anni, per il conseguimento di una qualifica professionale.

Durata massima stabilita dalla Regione con le istituzioni formative coinvolte.

In virtù di quanto previsto dalla Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) per i contratti di apprendistato duale stipulati nel 2022 da datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori è previsto un esonero pari al 100% dei contributi INPS a carico azienda per i 3 anni di contratto.

2. APPRENDISTATO PER ALTA FORMAZIONE

3. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (tra cui è presente l'APPRENDISTATO, SENZA LIMITI DI ETÀ, PER PERCETTORI DI NASPI/MOBILITÀ)

L'**apprendistato professionalizzante**, ovvero quello più utilizzato nella pratica, consente di ottenere una qualifica professionale attraverso apprendimento sul lavoro e formazione.

La durata del contratto è determinata secondo il contratto collettivo del lavoro (CCNL) applicato (fino a 6 anni).

Il lavoratore deve avere un'età almeno pari a 18 anni (o 17 se con titolo professionale): con riferimento a tale apprendistato, si precisa che i lavoratori che beneficiano di disoccupazione (NASpl) o che risultano provenienti da aziende poste in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per accordi di transizione occupazionale, possono essere assunti, senza alcun limite di età, tramite il contratto di apprendistato professionalizzante.

Al momento dell'assunzione questo contratto richiede la predisposizione di un Piano Formativo Individuale (PFI), in cui stabilire la prestazione alla quale è adibito il lavoratore, la qualifica da raggiungere, l'indicazione del tutor aziendale (che può risultare il titolare stesso dell'attività oppure un dipendente qualificato) e, soprattutto, il preciso contenuto formativo del percorso di apprendistato, il quale riveste un'importanza assoluta. Il contratto di apprendistato prevede, infatti, una formazione che si può svolgere sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro; la formazione esterna consente all'apprendista di raggiungere una parte degli obiettivi grazie all'aiuto di strutture formative specializzate.

La durata della formazione è stabilita in 120 ore (80 ore se l'apprendista è diplomato, 40 se laureato), salvo diverse previsioni del CCNL applicato, da frequentare entro la fine del contratto.

È doveroso ricordare che, in caso di mancato adempimento dell'obbligo formativo imputabile esclusivamente al datore di lavoro tale da comportare l'impossibilità del raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore di lavoro è tenuto a riversare all'INPS la differenza tra la contribuzione versata e quella in realtà dovuta, maggiorata del 100%. In aggiunta a tale conseguenza, se il datore di lavoro non riceverà l'invito degli Ispettori del Lavoro a recuperare le ore di formazione mai verificatesi, il contratto di apprendistato verrà considerato trasformato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Durante il rapporto il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non per giusta causa o giustificato motivo oggettivo; ha però la facoltà di interrompere il rapporto in seguito al termine del periodo di apprendistato, rispettando la scadenza originaria. Infatti, una volta concluso il periodo di apprendistato, entrambi i contraenti potranno recedere liberamente; se nessuna delle parti manifesterà la volontà di recedere dal contratto, il rapporto di lavoro proseguirà come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di recesso del contratto durante il periodo formativo o alla fine di esso, essendo il contratto di apprendistato considerato come un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a versare il "ticket licenziamento" ex Legge n. 92/2012.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e CCNL per applicazione di particolari normative (es. collocamento obbligatorio per disabili) e istituti.

Agli apprendisti spettano tutti gli istituti a tutela dei lavoratori (es. ANF, congedo matrimoniale, maternità, malattia ecc.). Si segnala che in caso di malattia o di altra causa di sospensione involontaria di almeno 30 giorni, sarà posticipato il termine originario del contratto e la relativa scadenza.

Dal punto di vista retributivo, sempre secondo quanto stabilito dal CCNL applicato, è possibile inquadrare l'apprendista sino a due livelli inferiori rispetto al livello che verrà raggiunto a fine contratto, oppure riconoscere una retribuzione in misura percentuale rispetto a quella prevista per i lavoratori già qualificati. In nessun caso l'apprendista può essere retribuito a cottimo.

Dal punto di vista fiscale, invece, è previsto il vantaggio consistente nell'esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP; inoltre, per i contratti sottoscritti a partire dal 1° Gennaio 2015, l'intero costo sostenuto dall'azienda è deducibile dalla base imponibile IRAP.

Infine, il contratto di apprendistato professionalizzante consente al datore di lavoro di fruire di importanti agevolazioni contributive: se il numero dei dipendenti in forza risulta pari o

inferiore a 9, per i primi due anni di apprendistato l'aliquota contributiva INPS a carico del datore di lavoro sarà pari a, rispettivamente, 1,50% e 3% (in aggiunta a particolari aliquote minori ugualmente dovute) mentre per il terzo anno e in caso di proseguimento del rapporto e per i 12 mesi successivi viene fissata nel 10%. Se invece il numero dei dipendenti in forza risulta pari o superiore a 10, per tutta la durata del rapporto di apprendistato e per i primi successivi 12 mesi (in caso di continuazione del rapporto) l'aliquota contributiva INPS a carico del datore di lavoro sarà pari al 10% (sempre da considerarsi in aggiunta a particolari aliquote minori ugualmente dovute).

In entrambi i casi l'aliquota contributiva INPS a carico dell'apprendista sarà del 5,84%.

Come ulteriore agevolazione contributiva, nel caso il lavoratore non abbia mai avuto un rapporto a tempo determinato nella sua intera lavorativa e concluda il periodo formativo prima del compimento del trentesimo anno di età, sarà possibile richiedere anche lo sgravio "Under 30" che consente un'agevolazione del 50% dei contributi INPS a carico azienda per 12 mesi (successivamente al termine del periodo formativo e dell'ulteriore anno agevolato).

Il numero dei contratti di apprendistato attivabili dipende dal CCNL applicato, ma in ogni caso il numero totale degli apprendisti non può essere superiore a quello dei lavoratori qualificati; eccezionalmente alle aziende artigiane si applicano disposizioni di maggior favore.

Per gli apprendisti il datore di lavoro non è tenuto al pagamento di premi e contributi INAIL pur essendo garantita piena e regolare assicurazione in caso di infortunio.

All'interno dell'apprendistato professionalizzate, vi è la possibilità di sfruttare anche la variante appositamente riservata a particolari soggetti inoccupati costituita dall'**apprendistato per percettori di NASpI (indennità di disoccupazione) o di indennità di mobilità**.

Tale specifica variante, applicabile esclusivamente con tali particolare categoria di lavoratori, si distingue dall'apprendistato professionalizzante "standard" per l'impossibilità di recesso da parte delle parti concessa a fine del periodo formativo e dell'impossibilità di accedere al regime contributivo agevolato in occasione di proseguimento del rapporto e per i 12 mesi successivi.

TIROCINIO E APPRENDISTATO: LA MIGLIORE STRATEGIA DI INSERIMENTO LAVORATIVO DI LAVORATORI GIOVANI

Al fine di impostare un percorso d'ingresso di un nuovo dipendente di giovane età cercando di contenere il più possibile il costo del lavoro, si suggerisce di procedere inizialmente con la stipula di un tirocinio extracurricolare, ovvero sempre la forma più vantaggiosa (in termini economici) per il datore di lavoro.

A seguito sarà possibile instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante, altra importante forma di contratto agevolato (anche se più costosa rispetto al tirocinio).

Successivamente, al termine dell'apprendistato professionalizzante, sarà possibile sfruttare, in presenza di requisiti, l'agevolazione Under 30.

Risulta così possibile ipotizzare il seguente percorso agevolato della durata di oltre 5 anni totali:

- Tirocinio = 6 mesi (eventualmente prorogabile di ulteriori 6 mesi in presenza di requisiti)
- Apprendistato professionalizzante = 3 anni (salvo casi particolari)
- 4° anno agevolato in caso di prosecuzione a fine del periodo formativo = 12 mesi
- 5° anno (in presenza di requisiti) agevolazione Under 30 = 12 mesi.

C) LE PROVVIDENZE OFFERTE DAGLI ENTI BILATERALI

Alcuni settori specifici prevedono che, in base all'appartenenza a specifici settori di attività e all'applicazione di un determinato CCNL, il datore di lavoro e i lavoratori versino una specifica contribuzione a loro carico ad appositi Enti (c.d. "Enti bilaterali") i quali erogano prestazioni in favore di imprese e dipendenti.

Dal lato delle imprese, spesso è possibile beneficiare di bonus/premi una tantum messi a disposizione dagli Enti e fruibili in occasione della stipula di contratti di lavoro stabili (tra tutte, sicuramente in primis le assunzioni a tempo indeterminato).

Per esempio, i datori di lavoro operanti all'interno della provincia di Como nel settore del Terziario e del Turismo, con regolare versamento agli Enti bilaterali di riferimento (Ente Bilaterale del Commercio o del Turismo), possono richiedere una provvidenza pari a 500 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato (nel limite di una sola richiesta annua all'interno dell'anno solare).

N.B. Per non perdere importanti occasioni di risparmio si consiglia quindi di valutare con attenzione eventuali provvidenze che potrebbero essere messe a disposizione per realtà e settori particolari nella provincia di riferimento.

D) LE OPPORTUNITÀ LEGATE AI FONDI INTERPROFESSIONALI

I Fondi Paritetici Interprofessionali sono organizzazioni finalizzate alla promozione e alla diffusione della formazione aziendale, finanziata e continua, dei lavoratori.

Fin dal 1978, le imprese che hanno contratti di natura privata versano, tramite l'INPS, per i propri dipendenti a tempo determinato e indeterminato, un'apposita aliquota (1,61%) calcolata con riferimento al monte retribuzioni come indennità di disoccupazione involontaria, totalmente a carico del datore di lavoro: di questo 1,61%, una parte (0,30%) è la quota dedicata proprio alla formazione. Dal 1° Gennaio 2003 è possibile indicare all'INPS, tramite denuncia mensile UniEmens, che lo 0,30% venga destinato ad un Fondo Paritetico Interprofessionale scelto autonomamente dall'azienda.

Il Fondo, quando comincerà a ricevere la contribuzione versata dall'azienda, creerà di conseguenza un portafoglio spendibile in formazione di ogni tipo (settoriale, tecnica, per apprendisti, in tema di sicurezza sul lavoro ecc.).

N.B. Risulta importante precisare che, nel caso non venga scelto un fondo preciso, il contributo rimane ugualmente dovuto e rimane in carico all'Istituto Previdenziale; in nessun caso è possibile omettere il versamento.

L'adesione ai Fondi Paritetici Interprofessionali permette quindi alle imprese di destinare una quota fissa pari allo 0,30% dei contributi versati all'INPS alla formazione e quindi alla crescita professionale dei propri dipendenti. L'INPS provvederà, di conseguenza, a finanziare le attività di formazione rivolte ai lavoratori delle imprese che hanno aderito in modo spontaneo.

La società del gruppo Ati Formazione Srl, attraverso la scelta di destinare lo 0,30% al fondo FONARCOM, offre corsi finanziati di formazione obbligatoria (Sicurezza e apprendistato), in aula e on-line in modalità FAD.

La gestione del servizio da parte di Ati Formazione Srl comprende le seguenti attività:

- verifica e/o iscrizione al fondo interprofessionale
- raccolta documentazione
- raccolta esigenze formative aziendali e stesura del piano formativo
- presentazione del piano formativo alle parti sociali del fondo e a FonARCom
- attivazione e chiusura del percorso formativo
- gestione delle operazioni di rendiconto finalizzate alla liquidazione del contributo.

In particolare, il Fondo Interprofessionale mette a disposizione un contributo pari a 1.200 euro a risorsa (fino a un massimo di 3.600 euro) per i dipendenti assunti al massimo nei 6 mesi antecedenti la richiesta del bonus con contratto a tempo indeterminato, tempo determinato di almeno 12 mesi o apprendistato.

Il contributo è il riconoscimento della partecipazione del neoassunto ad un percorso formativo di 40 ore che può vertere su diverse tematiche; il bonus può infatti essere utilizzato o per finanziare corsi in presenza, la cui tematica è a scelta libera dell'azienda, oppure come rimborso diretto per l'attività di affiancamento on the job che il personale senior/titolare dedica all'inserimento in azienda della nuova risorsa.

La premialità verrà accreditata dal Fondo direttamente sul conto corrente aziendale.

AVVERTENZE FINALI

N.B. 1 = Le informazioni e i dati contenuti all'interno del presente contributo risultano aggiornati alla data del 21 Febbraio 2025 con le previsioni della Legge 30 Dicembre 2024, n. 207. Pertanto, gli stessi sono da ritenere suscettibili di variazioni, anche sostanziali, alla luce di eventuali successive modifiche legislative e/o di prassi ad oggi non conosciute.

N.B. 2 = Le informazioni e i dati oggetto del presente contributo risultano essere forniti nell'esclusivo interesse degli utilizzatori e, pertanto, non risultano opponibile ai terzi. Tali nozioni, in ogni caso, non rappresentano, neanche parzialmente, una vera e propria consulenza professionale; i fruitori di tale contributo risultano del tutto consapevoli di poter seguire discrezionalmente eventuali indicazioni e/o suggerimenti riportati all'interno della documentazione esposta.

www

frisoniebisceglie.com

Sede legale e operativa: via Oltrecolle 139, 22100, Como, CO

Seconda sede operativa: Corso Sempione 9/A, 21013, Gallarate, VA

Tel. +39 031 555 560 - info@frisoniebisceglie.com

www

atigroup.it

Sede legale e operativa: via Oltrecolle 145, 22100, Como, CO

Seconda sede operativa: Corso Sempione 9/A, 21013, Gallarate, VA

Tel. +39 031 228 93 60 - info@atigroup.it

FRISONIeBISCEGLIE
STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

e

Ati group
CONSULENZA DEL LAVORO

Ati payroll
CONSULENZA DEL LAVORO

Ati formazione
CONSULENZA DEL LAVORO

Ati comunicazioni
CONSULENZA DEL LAVORO

Ati sicurezza
CONSULENZA DEL LAVORO

calitera

Ati assicurazioni
CONSULENZA DEL LAVORO

Ati professionisti
CONSULENZA DEL LAVORO

VINERIA VITANI
CONSULENZA DEL LAVORO