

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2017

Programma Garanzia Giovani

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI						
Giovani tra 15 e 29 anni che si registrano al Programma tramite iscrizione al portale Garanzia Giovani	Tutti i datori di lavoro privati.	L'incentivo spetta per le assunzioni:1)a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione;2)di durata pari o superiore a 6 mesi e per le assunzioni, anche a scopo di somministrazione;3)a tempo indeterminato; 4) apprendistato professionalizzante. L'incentivo spetta anche in caso di rapporto a tempo parziale, purché sia concordato un orario di lavoro pari o superiore al 60% dell'orario normale.	L'ammissibilità e l'importo dell'incentivo sono determinati dal contratto di lavoro concluso, secondo il seguente schema: <table border="1" data-bbox="734 635 1232 743"> <tr> <td>Rapp lavoro</td> <td>Tempo det da 6 mesi</td> <td>Tempo indeterminato/apprendistato</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4030 € annui</td> <td>8060 €</td> </tr> </table> In caso di rapporto a tempo parziale gli importi sopra indicati sono proporzionalmente ridotti. Per i rapporti a tempo determinato l'incentivo spetta a condizione che la prestazione si svolga senza soluzione di continuità per il periodo minimo di 6 mesi stabilito dal decreto.	Rapp lavoro	Tempo det da 6 mesi	Tempo indeterminato/apprendistato		4030 € annui	8060 €	In base alle disposizioni vigenti il Bonus spetta anche in riferimento alle assunzioni di giovani effettuate con il contratto di apprendistato professionalizzante.	L'incentivo è subordinato:- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della Legge 296/2006;- all'adempimento degli obblighi contributivi;-all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della Legge92/2012. Il contributo non può essere cumulato con nessun altro incentivo all'assunzione e il giovane in questione non deve aver avuto un rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro nei 6 mesi precedenti.	DM 11/2015;Circolari e INPS 17/2015;Messaggio INPS 9956/2014;Decreto direttoriale 63/2014;Messaggio INPS 7598/2014;Circolare INPS 118/2014;Decreto direttoriale 1709/2014.
Rapp lavoro	Tempo det da 6 mesi	Tempo indeterminato/apprendistato										
	4030 € annui	8060 €										

Lavoratori in CIGS

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.	Assunzione a tempo pieno e indeterminato	Benefici contributivi: Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. Benefici economici: Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a: - 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni; - 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; - 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.		L'incentivo è escluso: - in caso di assunzione a tempo indeterminato part-time; - se l'assunzione è dovuta per una disposizione di legge; - per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni; - per quei lavoratori sospesi in CIGS nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.	D.L. 148/1993 art. 4 c. 3 convertito con L. 236/1993; L. 223/1991 art. 8 c. 4; Circolare INPS 137/2012.

Incentivi per le assunzioni di lavoratori in NASPI

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Lavoratori in godimento dell'indennità NASPI.	Tutti i datori di lavoro privati.	Il contratto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato.	Benefici economici: Incentivo pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.		L'incentivo non spetta: per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza (art. 15, c. 6, della L. 264/1949); · qualora l'impresa assumente, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.	Art. 7, c. 5, lettera b) D.L. 76/2013 convertito in L. 99/2013; Circolare INPS 142/2012. Circolare INPS 194/2015

Donne

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
<p>Donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi" (L. 92/2012). Il termine si abbassa a 6 mesi se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - residenti in aree svantaggiate; - impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere. 	Tutti i datori di lavoro privati.	<p>Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. Contratto di lavoro a tempo indeterminato. Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.</p>	<p>Benefici contributivi INPS e INAIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; - per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. <p>In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.</p>	Misura non compatibile con l'esonero contributivo introdotto con la Legge di Stabilità.	<p>L'incentivo è escluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti dalla stessa impresa licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, nei 6 mesi precedenti. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento o dalla sospensione; - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; - per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di un'impresa che al momento della sospensione presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo; - lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio. 	<p>L. 92/2012 art. 4 c. 8-12 (Legge Fornero); Circolare INPS 111/2013; Circolare MLPS 34/2013; Messaggio INPS 12212/2013; Messaggio INPS 6319/2014 (ripristino incentivo).</p>

Lavoratori over 50

LAVORATORI	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi (L. 92/2012).	Tutti i datori di lavoro privati.	Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. Contratto di lavoro a tempo indeterminato. Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.	Benefici contributivi: - per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; - per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.	Misura non compatibile con l'esonero contributivo introdotto con la Legge di Stabilità.	L'incentivo è escluso: - quando l'assunzione è effettuata in sostituzione di lavoratori dipendenti dalla stessa impresa licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, nei 6 mesi precedenti. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento o dalla sospensione; - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; - se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; - se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; - per quei lavoratori sospesi in CIGS, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo; - lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio.	L. 92/2012 art. 4 c. 8-12 (Legge Fornero); Circolare INPS 111/2013; Circolare MLPS 34/2013.

Contratto di apprendistato di secondo livello (professionalizzante o di mestiere)

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età compresa tra 15 e 29 anni (fino al giorno precedente al compimento dei 30 anni di età).	Tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività. Per i soggetti pubblici si è in attesa di regolamentazione delle modalità di attuazione del Nuovo Apprendistato.		<p>Benefici contributivi: La contribuzione per gli apprendisti è pari al 10%. Per le aziende fino a 9 dipendenti viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di contratto (soggetto alla regola del “de minimis”). In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, l’agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i 12 mesi successivi.</p> <p>Benefici economici: Possibilità di inquadrare l’apprendista fino a due livelli inferiore rispetto alla qualifica da conseguire e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato.</p> <p>Benefici fiscali: Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell’IRAP. Per i contratti sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015, l’intero costo sostenuto dal datore di lavoro diventa deducibile dalla base imponibile IRAP.</p> <p>Incentivi normativi: Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l’applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell’aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.</p>	Il Bonus occupazione previsto per gli iscritti a Garanzia giovani può essere fruito anche per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.		D.L.gs 167/2011; L.183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012); Circolare INPS 131/2013; Circolare INAIL 27/2013; Circolari MLPS 5/2013 e 35/2013; D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014; Legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015).

Contratto di apprendistato di primo livello (per la qualifica e per il diploma professionale) e di terzo livello (di alta formazione e ricerca)

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età compresa tra 15 e 29 anni (fino al giorno precedente al compimento dei 30 anni di età).	Tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività. Per i soggetti pubblici si è in attesa di regolamentazione delle modalità di attuazione del Nuovo Apprendistato.		<p>Tre benefici contributivi per i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2017:</p> <p>a) Il contributo di ingresso alla Naspi previsto dai commi 31 e 32 della legge n. 92/2012 in caso di interruzione del rapporto di apprendistato, diverso dalle dimissioni del lavoratore, o in caso di recesso al termine del periodo formativo, non è dovuto.</p> <p>b) L'aliquota contributiva del 10% viene ridotta la 5%. Tale valore riguarda le imprese dimensionate oltre le nove unità, atteso che per le altre continua, alle condizioni ribadite in via amministrativa dalla circolare Inps n. 128/2012, l'esenzione contributiva totale sulla quota a carico dei datori di lavoro (fatto salvo l'1,61% previsto dalla legge n. 92/2012).</p> <p>c) Viene riconosciuto lo sgravio contributivo totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della Naspi previsti a carico dei datori di lavoro dall'art. 42, comma 6, lettera f, del D.lgs. n. 81/2015 e dello 0,30% indicato dall'art. 25 della legge n. 845/1978.</p> <p>Tali benefici cessano con la fine della fase formativa: infatti, il comma 2, specifica che la previsione del mantenimento, prevista, in caso di "consolidamento" del rapporto dall'art. 47, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015, non trova applicazione.</p> <p>Benefici economici:</p> <p>Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiore rispetto alla qualifica da conseguire e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato.</p> <p>Possibilità di riconoscere al lavoratore, nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3 TU 167/2011), una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.</p> <p>Benefici fiscali:</p> <p>Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. Per i contratti sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015, l'intero costo sostenuto dal datore di lavoro diventa deducibile dalla base imponibile IRAP.</p> <p>Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.</p>			D.Lgs 167/2011; L.183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012); Circolare INPS 131/2013; Circolare INAIL 27/2013; Circolari MLPS 5/2013 e 35/2013; D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014; Legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015); D.lgs. N. 150/2015

Sostituzione maternità

DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Aziende con meno di 20 dipendenti.	Contratto a tempo determinato (anche con contratto di lavoro temporaneo in somministrazione) in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo.	Benefici contributivi Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL, per un massimo di 12 mesi. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo in somministrazione, l'impresa utilizzatrice recupera dall'Agenzia per il Lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto.			D.lgs. 151/2001 art. 4 c. 3, 4, 5.

Giovani genitori

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
il lavoratore deve essere precario o disoccupato e non deve aver compiuto 36 anni, deve avere almeno un figlio che non abbia compiuto 18 anni e deve iscriversi nella Banca Dati Giovani Genitori.	Hanno diritto all'incentivo le aziende private (comprese le imprese sociali) e le società cooperative, e sono esclusi dall'incentivo gli enti pubblici (economici e non), i gruppi parlamentari, le associazioni, e, in generale, i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori.	Il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato o di apprendistato, o trasformazioni di contratti a tempo determinato a indeterminato. L'assunzione non deve essere obbligatoria.	Incentivo economico concesso al datore di lavoro pari a 5.000 €, nel limite di 5 assunzioni ad impresa o società. L'Inps non eroga materialmente i soldi, ma dà uno sgravio contributivo: questo significa che l'azienda può compensare i contributi dovuti mensilmente con l'incentivo spettante; indicherà poi il conguaglio effettuato nella dichiarazione UniEmens. Il bonus non è riconosciuto tutto insieme, ma in quote mensili non superiori alla retribuzione del mese del dipendente. http://www.laleggepertutti.it/97971_bonus-inps-giovani-genitori-da-5000-euro-chi-ne-ha-diritto#sthash.IA3mb1yf.dpuf	L'agevolazione è comunque cumulabile con gli altri incentivi esistenti, come quello per l'assunzione disoccupati da oltre 6 mesi.	per ricevere il bonus, le imprese devono essere in possesso del Durc (ovvero essere in regola con gli adempimenti previdenziali), e non devono aver effettuato: <ul style="list-style-type: none"> licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, nei 6 mesi precedenti; sospensioni dal lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale; precedenti assunzioni di almeno 5 dipendenti utilizzando la stessa agevolazione. Il lavoratore per il quale si chiede l'incentivo non deve essere stato licenziato dalla stessa azienda, o da impresa controllata o collegata, nei 6 mesi precedenti all'assunzione.	Circolare INPS numero 115 del 05-09-2011; L. 68/1999; L.190/2014.

Lavoratori svantaggiati (L. 381/1991)

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
<p>Persone svantaggiate si considerano (L. 381/1991 art. 4 c. 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - invalidi fisici, psichici e sensoriali; - ex degenti di ospedali psichiatrici; - soggetti in trattamento psichiatrico; - tossicodipendenti, alcoolisti; - minori in età lavorativa con forti difficoltà in ambito familiare; - persone detenute o internate ammesse al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione. 	Cooperative sociali.	Assunzione di persone svantaggiate in qualità di soci lavoratori o dipendenti.	Benefici contributivi Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, sono ridotte a zero.			L. 381/1991 art. 4 c. 1, 3, 3 bis come sostituito dall'art. 1 c. 2, della L. 193/2000; L. 448/1998 art. 51.

Agevolazioni per l'assunzione di detenuti e internati

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Persone detenute o internate.	Cooperative sociali, imprese pubbliche e private (è necessario che il lavoro venga svolto in carcere).	Contratto di lavoro subordinato non inferiore a 30 giorni. Applicazione del CCNL di riferimento.	<p>Benefici fiscali:</p> <p>1) 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 700 euro mensili per l'anno 2013 • 520 euro mensili per gli anni a decorrere dal 2014. <p>2) Per l'assunzione di lavoratori detenuti o internati semiliberi, il credito d'imposta sarà di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 350 euro mensili a decorrere dal 1° gennaio 2013 • 300 euro mensili dal 1° gennaio 2014. <p>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.</p> <p>Il credito d'imposta viene riconosciuto anche alle aziende che svolgono formazione (se poi si aggiunge l'assunzione) e per attività formative propedeutiche all'impiego professionale in attività lavorative gestite dall'Amministrazione penitenziaria. L'erogazione degli incentivi è subordinata infine alla stipula di una convenzione tra Impresa e Istituto penitenziario per la selezione dei lavoratori.</p> <p>Tali crediti d'imposta sono utilizzabili esclusivamente in compensazione e si applicano sino a un periodo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 381/1991 art. 4, 3 bis come sostituito dall'art. 1 c. 2 della L. 193/2000; Circolare INPS 134/2002; Circolare INPS 11/2004; D.M. 87/2002. D.l. (Ministero Giustizia-MEF-MLPS) n. 148 del 24/07/2014

Lavoratori disabili

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITA' CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
<p>Iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio previste dalla L. 68/1999.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro privati • Cooperative e consorzi sociali • Organizzazioni di volontariato <p>Gli incentivi sono erogati anche per i datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.</p>	<p>Le aziende possono presentare richiesta di beneficio in caso di stipula dei seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contratti a tempo indeterminato (anche apprendistato*); • contratti a tempo determinato per un minimo di 12 mesi*; • tirocini finalizzati all'assunzione*. <p>*Si precisa che, in ogni caso, il beneficio viene erogato solo in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.</p>	<p>L'incentivo per l'assunzione di persone disabili con riduzioni della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra è pari al 35% della retribuzione lorda mensile, per un periodo di 36 mesi.</p> <p>L'incentivo per l'assunzione di persone disabili con riduzioni della capacità lavorativa superiori al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra è pari al 70% della retribuzione lorda mensile, per un periodo di 36 mesi, per ogni lavoratore assunto a contratto a tempo indeterminato.</p> <p>L'incentivo per l'assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% è pari al 70% della retribuzione lorda mensile, per un periodo massimo di 60 mesi, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.</p>			<p>L. 68/1999 art. 13; D.M. 91/2000; Circolare INPS 203/2001; Messaggio INPS 151/2003; L. 247/2007; Circolare INPS 131/2009; Nota INAIL del 15/01/2013; D.lgs. 151/2015; Regolamento UE n. 651/2014.</p>

Incentivi per l'assunzione di ricercatori o di lavoratori con profili altamente qualificati

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
- Personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera (se riconosciuto equipollente)- Personale impiegato in attività di Ricerca e Sviluppo in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico	Tutte le imprese indipendentemente e dalla natura giuridica, dimensione e settore economico in cui operano e dal regime contabile.	Contratto a tempo indeterminato.	Benefici economici È riconosciuto un credito d'imposta , pari al 35% del costo aziendale sostenuto dall'azienda, per assumere a tempo indeterminato personale: <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Con il Decreto Direttoriale del 28 luglio 2014, il Ministero dello Sviluppo Economico ha annunciato l'avvio della piattaforma CIPAQ, per richiedere l'incentivo.</p> <p>In particolare sono stati fissati i termini per l'inoltro delle istanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). 		L'incentivo non può essere fruito: <ul style="list-style-type: none"> 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. 	D.L. 83/2012 art. 24 convertito con modificazioni con L. 134/2012 (cd. Decreto Sviluppo) - "Misure urgenti per la crescita del Paese"; Circolare MISE n. 828 del 09/01/2015.

Incentivi per l'alternanza scuola/lavoro

LAVORATORE	DATORE DI LAVORO	CONTRATTO	AGEVOLAZIONI-INCENTIVI	CUMULABILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO	CONDIZIONI/ESCLUSIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Giovani tra 15 e 29 anni			Si tratta di un esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità del 2017 per un massimo di 36 mesi, nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani, anche in apprendistato, fino a un tetto di 3.250 euro.		L'assunzione riguarda giovani che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di alternanza scuola lavoro pari ad almeno il 30% delle ore di lavoro oppure periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.	

