



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

I principali incentivi 2024 per l'assunzione di dipendenti

PROGRAMMA

- Come cambiano gli incentivi per l'assunzione di **giovani e donne**
- Incentivo **under30** vs **apprendistato professionalizzante**
- L'incentivo in caso di assunzione di beneficiari dell'**Assegno di inclusione**
- Lavoratori **over 50**
- Incentivo persone con **disabilità**
- Incentivo disoccupati percettori di **NASpl**
- La **super-deduzione** del costo del lavoro

Incentivo giovani

articolo 1, commi 100-108 e 113-114, Legge n. 205 del 2017
circolare INPS 40/2018 - messaggio INPS 1784/2019

stabile

Caratteristiche

- Beneficiari: datori di lavoro **privati**, ad esclusione dei datori di lavoro domestico
- Giovani con **età massima di 29 anni e 364 giorni** (all'atto della prima assunzione agevolata)
- Non devono essere **mai stati occupati a tempo indeterminato**
 - con il **medesimo** o con **altro datore di lavoro** nel corso dell'intera vita lavorativa
 - anche in caso di **dimissioni** ovvero qualora la risoluzione sia avvenuta nel **periodo di prova**
 - ai fini della **verifica del requisito** è possibile utilizzare il **sito INPS**:
https://servizi2.inps.it/servizi/ENTRATEINTCPS/CPS/RAP_INDETERMINATO
 - non vengono presi in considerazione i seguenti rapporti:
 - apprendistato risolto prima della qualificazione
 - lavoro intermittente a tempo indeterminato
 - lavoro domestico



Rapporto agevolato

- **Contratto di lavoro a tempo indeterminato** (Tempo pieno o Part-time)
 - anche in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (L.142/2001)
- **Somministrazione a tempo indeterminato** (Staff Leasing) (Tempo pieno o Part-time)
- **Trasformazione a tempo indeterminato** di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione)

Sono esclusi i seguenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato

- apprendistato
- lavoro intermittente
- lavoro domestico
- dirigente

Durata dell'esonero contributivo

36 mesi

- non è più possibile l'ampliamento a 48 mesi per le aziende del mezzogiorno

Esonero Contributivo

Sgravio del 50% dei complessivi **contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con un tetto annuo di 3.000 euro (riparametrato e applicato su base mensile)

- nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto
- per rapporti instaurati e/o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo

Sospensione dell'agevolazione

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere **sospeso** esclusivamente **nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Casistiche

- **Due rapporti part-time** sono entrambi agevolati purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima.
- **Cessione di contratto** (art. 1406 del c.c.): la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.
- **Trasferimento d'azienda** (art. 2112 c.c.): la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente.
- **Precedente apprendistato non qualificato** non impedisce l'accesso al beneficio.

Limiti

Licenziamenti

Per ricevere l'incentivo l'azienda non deve aver proceduto:

- **nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata** a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva a quella del lavoratore con l'agevolazione;
- **nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata** al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.

Limiti

Cumulabilità

L'esonero contributivo non è cumulabile con «*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi*».

È, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13, Legge 68/1999)
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (art. 2, comma 10-bis, Legge 92/2012)



Limiti

Zainetto incentivo

In caso di **fruizione parziale dell'incentivo**, da parte di un altro datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro può ricevere l'agevolazione per i mesi residui e ciò indipendentemente dal fatto che, alla data della nuova assunzione, il lavoratore:

- abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (quello precedentemente agevolato)
- abbia una età maggiore dei 29 anni e 364 giorni

Altro

- Non occorre l'autorizzazione della Commissione Europea
- La norma non è soggetta al rispetto della normativa sul «*de minimis*»

Under 30 vs Apprendistato professionalizzante

Under 30 vs Apprendistato professionalizzante

	Under 30	Apprendistato professionalizzante
Età massima	29 anni e 364 giorni	29 anni e 364 giorni
Requisiti	Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato (non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione)	Non deve aver svolto un precedente lavoro in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, di durata superiore alla metà della durata del contratto di apprendistato previsto dal CCNL
Agevolazione	Sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e con un tetto annuo di 3.000 euro (riparametrato e applicato su base mensile)	Contribuzione dell'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. In caso di azienda fino a 9 dipendenti l'aliquota contributiva è ridotta, per i primi due anni, rispettivamente all'1,5% e al 3%, per poi aumentare al 10% dal terzo anno. Retribuzione: inquadramento dell'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione, o, in alternativa, retribuire dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Under 30 vs Apprendistato professionalizzante

	Under 30	Apprendistato professionalizzante
Durata massima	36 mesi	36 mesi (60 mesi qualora si tratti di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva) + 12 mesi in caso di qualificazione dell'apprendista + 12 mesi che decorrono dal tredicesimo mese successivo alla qualificazione dell'ex apprendista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.

Under 30 vs Apprendistato professionalizzante

	Under 30	Apprendistato professionalizzante
Obblighi	<p>Il datore di lavoro non deve procedere:</p> <ul style="list-style-type: none">- nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva a quella del lavoratore con l'agevolazione;- nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero.	<p>Formazione (professionalizzante e trasversale) per l'intera durata dell'apprendistato</p> <p>Presenza di un Tutor o referente aziendale</p> <p>Stabilizzazione: per le aziende che occupano più di 49 dipendenti (o dove è previsto dal Ccnl), l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
Licenziamento	<p>Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari</p>	<p>Le parti possono recedere al termine del periodo di apprendistato senza fornire giustificazione</p>

Under 30 vs Apprendistato professionalizzante

	Under 30	Apprendistato professionalizzante
Limiti numerici	-	<p>È previsto un numero massimo di apprendisti contemporaneamente presenti in azienda</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Fino a 3 dipendenti (da 0 a 3)</u>: al massimo 3 apprendisti▪ <u>Da 4 a 9 dipendenti</u>: non più del 100% dei dipendenti▪ <u>Oltre i 9 dipendenti</u>: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate▪ <u>Aziende Artigiane</u>: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985):<ul style="list-style-type: none">- fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie- fino ad 8 per trasporti- fino a 9 per lavorazioni non in serie- fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura

Incentivo donne svantaggiate

articolo 4, commi da 9 a 11, della Legge n. 92 del 2012
INPS, circolare n. 111/ 2013

stabile

Beneficiari

Tutti, ad esclusione dei datori di lavoro domestico

Requisiti (alternativi) lavoratrice «svantaggiata»

- a. almeno 50 anni di età e disoccupata da oltre 12 mesi
- b. di qualsiasi età, ovunque residente e priva di impiego da almeno 24 mesi
- c. di qualsiasi età, priva di impiego da almeno 6 mesi e (alternativa):
 - residente in un'area svantaggiata individuata dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla CE in data 16/09/2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23/09/2016oppure
 - con una professione o assunzione in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (v. Decreto interministeriale n. 365/2023)

Definizione di «priva di impiego»

- Lavoratrice che negli ultimi 6 mesi non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi

ovvero
- Lavoratrice che negli ultimi 6 mesi ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale deriva un reddito annuo lordo inferiore a:
 - 4.800 euro in caso di lavoro autonomo
 - 8.145 euro per la collaborazione coordinata e continuativa

Altro requisito

L'assunzione deve **comportare un incremento occupazionale netto**

- calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati, rilevato in ciascun mese, e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti
 - l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione
- l'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizza per:
 - dimissioni volontarie
 - pensionamento per raggiunti limiti d'età
 - riduzione volontaria dell'orario di lavoro
 - licenziamento per giusta causa
- per l'incremento della base occupazionale non deve tenersi conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Esonero Contributivo

L'agevolazione è pari al **50% dei contributi a carico dei datori di lavoro** (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) **inclusi i contributi INAIL**.

- non è previsto un tetto annuo di decontribuzione
- l'incentivo **non spetta**: contratto di lavoro intermittente - Apprendistato - lavoro domestico

Durata

- Contratto a **tempo determinato**
 - fino a **12 mesi** (anche in caso di proroga)
- Contratto a tempo **indeterminato**
 - per **18 mesi**
- **Trasformazione a tempo indeterminato** di un precedente rapporto agevolato
 - per **complessivi 18 mesi** a decorrere dalla data di assunzione (se il rapporto è stato agevolato dall'origine) ovvero dalla data di trasformazione (se il rapporto a termine non è stato agevolato)

Cumulabilità

L'esonero è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri non sia espressamente previsto un divieto di cumulo (es. «under 30»).

Sospensione dell'agevolazione

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.

Altro

- Non occorre l'autorizzazione della Commissione Europea
- La norma non è soggetta al rispetto della normativa sul «de minimis»

Novità

Esonero contributivo per chi assume donne vittime di violenza

articolo 1, comma 191 e 192, Legge n. 213/2023

Anni
2024-
2026

Per i **datori di lavoro privati** è previsto, nel triennio **2024-2026**, un esonero contributivo **per chi assume donne vittime di violenza**.

Donne

Lavoratrici **disoccupate**, che sono **beneficiarie di aiuti erogati dal Fondo per il reddito di libertà per le vittime di violenza** (art. 105-bis del D.L. n. 34/2020).

- potranno fruire dell'agevolazione anche le donne che hanno fruito di aiuti a carico del Fondo nel corso del 2023

Agevolazione

Esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato su base mensile (666,66 euro massimo).

- tale esonero non avrà alcun riflesso negativo sulla futura pensione della lavoratrice

Durata

L'esonero sarà di:

- **24 mesi** se il contratto è a **Tempo Indeterminato*** (tempo pieno o part-time)
 - anche con contratto di apprendistato professionalizzante
- **12 mesi** se il contratto è a **Tempo Determinato*** (tempo pieno o part-time)
- **18 mesi** in caso di **trasformazione a Tempo Indeterminato** (tempo pieno o part-time)
 - il calcolo avviene dalla data di assunzione a termine

Limitazioni

- Il beneficio è considerato un aiuto di Stato e come tale rientra nel «*de minimis*» (300.000 euro per 3 esercizi finanziari)
- Non occorre l'autorizzazione della Commissione Europea
- I benefici sono soggetti al rispetto dei limiti di spesa previsti dalla Legge 213/2023

* anche a scopo di somministrazione

Novità

Incentivo all'occupazione di beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro

articolo 10, del Decreto Legge n. 48/2023

INPS circolare n. 111/2023

stabile

Dal 1° gennaio 2024 è previsto un **incentivo** in caso di assunzione di **beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro**

Incentivo assunzione ADI e SFL

Datore di lavoro	Privato <ul style="list-style-type: none">▪ imprenditore▪ imprenditore agricolo▪ non imprenditore
Tipologia di assunzione	<ul style="list-style-type: none">➤ contratto subordinato a tempo indeterminato (pieno o parziale)➤ contratto di apprendistato professionalizzante➤ contratto subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), anche stagionale➤ trasformazione da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (nel limite massimo di durata sono inclusi anche i mesi agevolati con contratto a termine) <p>L'agevolazione spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione</p> <p>Sono esclusi</p> <ul style="list-style-type: none">• i rapporti di lavoro con qualifica dirigenziale• i contratti intermittenti• le prestazioni di lavoro occasionale
Lavoratore	Beneficiario dell' Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro <ul style="list-style-type: none">• alla data della assunzione incentivata il soggetto deve essere già percettore della misura.<ul style="list-style-type: none">- non spetta qualora il soggetto abbia solo inoltrato l'istanza per il riconoscimento del beneficio ma non l'abbia ancora ricevuto

Incentivo

- assunzione con **contratto a tempo indeterminato** (compreso il contratto di apprendistato)
 - **esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, nel **limite massimo di 8.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (666,66 euro/mese). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- assunzione con **contratto a tempo determinato o stagionale**
 - **sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, nel **limite massimo di 4.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (333,33 euro/mese). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- **trasformazione** da contratto a tempo determinato in contratto **a tempo indeterminato**
 - **sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, nel **limite massimo di 4.000 euro** su base annua per il periodo a tempo determinato
 - **esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, nel **limite massimo di 8.000 euro** su base annua
- In caso di part-time, il massimale deve essere proporzionalmente ridotto
- Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro

Incentivo assunzione ADI e SFL

Durata	<ul style="list-style-type: none">▪ contratto a tempo indeterminato: 12 mesi▪ contratto a tempo determinato: massimo 12 mesi▪ trasformazione a tempo indeterminato: 12 mesi con esonero al 100% + 12 mesi con sgravio al 50% per il periodo a tempo determinato
Requisiti	<p>L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">- che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL);- che sia in possesso del DURC;- che rispetti il CCNL e gli eventuali contratti territoriali e aziendali sottoscritti;- che sia in regola con il collocamento dei disabili, previsto dall'articolo 3 della legge n. 68/1999 (fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste presso il collocamento obbligatorio).
Cumulabilità	<p>L'incentivo è compatibile ed aggiuntivo rispetto:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'incentivo previsto in caso di assunzione di soggetto disabile (art. 13, legge n. 68/1999)- le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore

Limitazioni

1. Il lavoratore assunto con l'incentivo **non potrà essere licenziato nei 24 mesi successivi all'assunzione**, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo
 - in caso di licenziamento al di fuori dei casi prospettati, il datore di lavoro dovrà restituire l'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili. Queste alcune casistiche:
 - contratto di apprendistato conclusosi con il recesso al termine del periodo formativo*
 - recesso durante il periodo di prova*
 - dimissioni del lavoratore per giusta causa*
 - licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo*
 - non avviene la restituzione dell'incentivo in caso di recesso al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente
2. L'incentivo è concesso nei limiti previsti dagli aiuti «**de minimis**»
3. L'incentivo non spetta qualora l'azienda non sia in regola con l'obbligo di assunzione disabili
4. Il datore di lavoro deve essere in regola con i principi generali per la fruizione degli incentivi, stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015

* INPS, circolare n. 111/2023

Portale agevolazioni

Il datore di lavoro per conoscere l'ammontare del beneficio spettante, deve inoltrare all'INPS, una istanza on-line, reperibile nella sezione «Portale delle Agevolazioni - la domanda di ammissione all'agevolazione».

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "de minimis", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "de minimis" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Ulteriori incentivi collegati all'assunzione di un beneficiario dell'Assegno di inclusione

1. Alle **Agenzie per il Lavoro** è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica **attività di mediazione** effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un **contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo**:

- **2.400 euro**, per ogni contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato o a scopo di somministrazione
- **1.200 euro**, per ogni contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale

Ulteriori incentivi collegati all'assunzione di un beneficiario dell'Assegno di inclusione

2. I seguenti soggetti, autorizzati all'attività di intermediazione, avranno un **contributo pari al 60% dell'intero incentivo** riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato o un contributo pari all'80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro che assumono con contratto a termine:

- Patronati
- Enti bilaterali
- Associazioni senza fini di lucro
- Enti del terzo settore che svolgono tra le attività di interesse generale previste dall'art. 5, comma 1, lett. p), del D.L.vo n. 117/2017
- Imprese sociali che svolgono attività di interesse generale, previste all'art. 2, comma 1, lett. p), del D.L.vo n. 112/2017

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Ulteriori incentivi collegati all'assunzione di un beneficiario dell'Assegno di inclusione

3. Al beneficiario dell'Assegno di inclusione che avvia, entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio:

- un'**attività lavorativa autonoma**
- una **impresa individuale**
- una **società cooperativa**

viene riconosciuto, in un'unica soluzione, un contributo pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nel limite di 500 euro mensili e nel limite complessivo di **3.000 euro**.

Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio aggiuntivo saranno stabilite dai Ministeri del Lavoro e dell'Economia con decreto ministeriale.

Assegno di inclusione – requisiti per il riconoscimento

È riconosciuto ai soggetti con le seguenti caratteristiche:

- privo di misura cautelare o sentenza definitiva di condanna intervenuta negli ultimi 10 anni
- il cui nucleo familiare abbia un **ISEE non superiore a 9.360 euro**
- abbia un **reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui** (moltiplicato per i componenti del nucleo familiare secondo una scala di equivalenza che aumenta in base alle caratteristiche dei membri del nucleo familiare)
- abbia, all'interno del proprio nucleo familiare, almeno un componente:
 - con **disabilità - minorenni** - con **almeno 60 anni** di età - in **condizione di svantaggio** e inserito in un programma certificato di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari

Il richiedente dovrà iscriversi al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa e sottoscrivere, con il Centro per l'impiego un patto di servizio personalizzato che lo impegnerà a seguire un Percorso di inclusione sociale e lavorativa.

Supporto per la Formazione e il Lavoro

È utilizzabile dai singoli componenti dei nuclei familiari, di **età compresa tra 18 e 59 anni**, con un valore dell'ISEE familiare non superiore a euro 6.000 annui, **che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.**

L'interessato deve:

- sottoscrivere, mediante la piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale lavorativa (SIISL), il **patto di attivazione digitale** in cui il beneficiario si impegna a presentarsi alla convocazione del servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio.
- stipulare il **patto di servizio personalizzato**, presso il Centro per l'Impiego.

La partecipazione alle attività previste nel patto di servizio personalizzato porta alla ricezione di una indennità di 350 euro/ mese, per massimo di 12 mensilità.

È incompatibile con il Reddito di cittadinanza e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria.

Incentivo occupazione Over 50

articolo 4, comma 8 e ss, della Legge n. 92/2012

Stabile

Caratteristiche

- Datori di lavoro del **settore privato**
- Lavoratori con **almeno 50 anni di età**, **disoccupati da almeno 12 mesi**
- Tipologia contrattuale:
 - contratto a **tempo indeterminato**
 - contratto a **tempo determinato**
- Rapporti di lavoro esclusi: Lavoro domestico e contratto intermittente
- L'assunzione deve determinare un **incremento occupazionale netto**
- L'agevolazione è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.
- Prassi di riferimento: circolare Inps n. 111/2013

Agevolazione

- **Esonero contributivo** pari al **50%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali

Durata

- **12 mesi** in caso di assunzione a **tempo determinato**
- **18 mesi** in caso di assunzione a **tempo indeterminato**
- **18 mesi** cumulativi totali in caso di **trasformazione** del rapporto di lavoro da determinato ad indeterminato

Incentivo persone con disabilità

Art. 13, Legge n. 68/1999

INPS, circolare n. 99/2016

Stabile

Normativa e prassi di riferimento

Art. 13, Legge 12 marzo 1999, n. 68 - INPS, circolare n. 99/2016

Caratteristiche

- datori di lavoro **privati** anche se non soggetti all'obbligo di assunzione di disabili
- contratto a **tempo indeterminato**, per gli incentivi di cui alle lettere a) e b)
- contratto a **tempo indeterminato** o a **tempo determinato** di durata non inferiore a 12 mesi, per l'incentivo di cui alla lettera c)

Agevolazione

- a) **70% della retribuzione mensile lorda**, per **36 mesi**, in caso di assunzione di **disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%** o con minorazioni ricomprese tra la 1^a e la 3^a categoria, di cui alle tabelle del DPR 915/781
- b) **35% della retribuzione mensile lorda**, per **36 mesi**, in caso di assunzione di **disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%** o con minorazioni ricomprese tra la 4^a e la 6^a categoria di cui alle tabelle del DPR 915/78
- c) **70% della retribuzione mensile lorda**, per **60 mesi**, in caso di assunzione di **disabili intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**

Incentivo disoccupati percettori di NASpI

Art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012

INPS, circolare n. 175/2013

Stabile



Caratteristiche

- datori di lavoro **privati** (non obbligati all'assunzione da norme di legge)
- ex dipendenti **percettori della NASpI**

Agevolazione

- **20% dell'indennità mensile** che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'INPS

Durata

- Pari ai mesi di NASpI ancora da erogare al lavoratore

Tipologia di contratto

- Contratto a **tempo indeterminato pieno**

Limite

- Assunzione da parte di una impresa che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che ha licenziato il lavoratore

Pre-requisiti alla fruizione di incentivi

BENEFICI

Comma 1175 - Legge 296/2006 (legge finanziaria 2007)

... i **benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, **fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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.

articolo 31, del Decreto legislativo n. 150/2015

Principi generali di fruizione degli incentivi

Una azienda per avere **benefici normativi e contributivi** deve :

- Essere **in regola** con il versamento dei **contributi** (DURC regolare)
- Rispettare le disposizioni di **legge in materia di lavoro** (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale)
- Rispettare le **tutela** sulle **condizioni di lavoro**
- Rispettare le disposizioni contenute nel **CCNL** e negli eventuali **CCAL**

La Super-deduzione

articolo 4, Decreto Legislativo n. 216/2023
(decreto attuativo del primo modulo della riforma fiscale)

**Anno
2024**

Per il solo anno 2024 è prevista una **maggiorazione del costo ammesso in deduzione**, in relazione a nuove **assunzioni effettuate nel 2024**

Tipo di contratto

- Assunzione con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**

Datore di lavoro

- Si deve trattare di:
 - **imprese** (comprese le imprese familiari e le società di persone)
 - **esercenti arti e professioni** che svolgono attività di lavoro autonomo
- L'agevolazione **spetta** solo ai datori di lavoro che hanno **esercitato l'attività per tutto il periodo d'imposta 2023** (365 giorni)
- L'agevolazione **non spetta** alle società e agli enti:
 - in liquidazione ordinaria
 - assoggettati a liquidazione giudiziale (fallimento)
 - assoggettati agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa (es. liquidazione coatta amministrativa, amministrazione delle grandi imprese, concordato preventivo, etc.)

Modalità di applicazione dell'incentivo

Il beneficio (20% di maggiorazione del costo ammesso in deduzione) potrà essere applicato solo in presenza di un **duplice requisito**:

- 1. incremento occupazionale nel 2024**: il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, alla fine del periodo d'imposta 2024, dovrà essere superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023
 - la verifica dell'incremento occupazionale dovrà essere effettuata coinvolgendo anche le società controllate e collegate (art. 2359 c.c.) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto (concetto di «impresa unica», Regolamento UE n. 2023/2831)
 - nel numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato rientrano anche i lavoratori trasformati da un contratto a termine e gli assunti con rapporto di apprendistato
 - nel computo degli assunti, i lavoratori a part-time dovranno essere conteggiati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno
- 2. aumento del costo del lavoro nel 2024**

Modalità di applicazione dell'incentivo

È prevista una ulteriore **maggiorazione (+10%)** qualora l'assunzione sia fatta nei confronti di una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela:

- lavoratori **svantaggiati** o con **disabilità**;
- **donne** di qualsiasi età **con almeno 2 figli di età minore di 18 anni**
- **donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea
- **donne vittime di violenza**, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica
- **giovani** ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile
- 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
- **ex percettori Reddito di cittadinanza** che non hanno i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione

Modalità di applicazione dell'incentivo

- Il **20% di maggiorazione** si applica al minore importo tra:
 - il **costo effettivo dei neo assunti** sostenuto nel **2024**
 - retribuzioni, contributi e accantonamenti per il TFR maturato nell'esercizio
 - l'**incremento complessivo del costo del personale dipendente** (B.9 Conto economico) **rispetto** a quello relativo **all'esercizio 2023**
 - tutti i costi sostenuti nel corso dell'esercizio per il personale dipendente a tempo determinato, indeterminato e per l'utilizzo di lavoratori somministrati

Modalità di applicazione dell'incentivo

Esempio:

- Media dei dipendenti 2023: 15 – Costo totale del personale 2023: 800.000
- Dipendenti 2024: 17 – Costo totale del personale 2024: 900.000

Requisiti

- **incremento occupazionale: + 2** (17 - 15) ✓
- **incremento costo del personale: + 100.000** (900.000 - 800.000) ✓

Verifica valore sul quale calcolare il 20%

- **costo per i neoassunti 2024: 110.000**
- **incremento costo del personale: 100.000** ←

La Super-deduzione del **20%** si applica sul maggior costo del personale (100.000), in quanto di minor valore rispetto al Costo per i neoassunti 2024 (110.000)



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIAACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



LARISORSAUMANA
JOB CENTER GROUP

La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
PIVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di Intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo 010062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di Iscrizione 1141 del 03/04/2019