



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



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



Tra vecchie e nuove agevolazioni quale scegliere quando il target di riferimento è lo stesso



PROGRAMMA

- **Giovani:** Incentivo under 30 – Bonus under 35 –Apprendistato
- **Donne:** incentivo donne svantaggiate – Bonus donne – donne vittime di violenza
- **Over:** Over 50 – Bonus over 34
- Incentivi per i **settori strategici**



Giovani

Incentivo under 30 – Bonus under 35 – Apprendistato

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Normativa	art. 1, co. 100-108 e 113-114, Legge n. 205/2017	art. 22, del Decreto-legge n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)	art. 44, Decreto Legislativo n. 81/2015
Vigenza norma	Strutturale	dal 01/09/2024 al 31/12/2025. È subordinata: - autorizzazione Commissione Europea, - emanazione decreto del Min. Lavoro, con le modalità attuative dell'esonero.	Strutturale
Datore di Lavoro	Privato	Privato	Pubblico e Privato
Età massima Lavoratore	29 anni e 364 giorni	34 anni e 364 giorni	29 anni e 364 giorni

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Tipologia contrattuale	<p>Contratto a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> - anche part-time e a scopo di somministrazione <p>Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato</p>	<p>Contratto a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> - anche part-time e a scopo di somministrazione <p>Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato</p>	<p>Contratto di apprendistato professionalizzante (art. 44, decreto legislativo n. 81/2015)</p>
Tipologie contrattuali escluse	<p>Sono escluse le assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personale domestico - personale dirigente - contratto di apprendistato - contratto intermittente 	<p>Sono escluse le assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personale domestico - personale dirigente - contratti di apprendistato - contratto intermittente 	-

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Requisiti in capo al Lavoratore	<p>Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.</p> <p>Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.</p>	<p>Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa</p> <p>Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.</p>	<p>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</p>

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Agevolazione	<p>Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo annuo di 3.000 euro (riparametrato e applicato su base mensile: 250 euro/mese).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. 	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo mensile di 500 euro (650 euro qualora l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. <p>Le risorse vanno prenotate presso l'INPS attraverso una domanda che il datore di lavoro dovrà presentare.</p>	<p>Contribuzione dell'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. In caso di azienda con 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 (+ 1,61).</p> <p>Retribuzione agevolata: inquadramento dell'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione, o, in alternativa, retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.</p>

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Durata massima	36 mesi	24 mesi	<p>36 mesi (60 mesi qualora si tratti di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano)</p> <p>+ 12 mesi in caso di qualificazione dell'apprendista</p> <p>+ 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.</p>



UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Limiti numerici	-	-	<p>È previsto un numero massimo di apprendisti contemporaneamente presenti in azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a 3 dipendenti (da 0 a 3): al massimo 3; • da 4 a 9 dipendenti: non più del 100% dei dipendenti; • oltre i 9 dipendenti: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate; • aziende Artigiane: 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

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Obblighi	<p>Divieto di licenziamento</p> <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>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>	<p>Divieto di licenziamento</p> <p>Il datore di lavoro non deve procedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per GMO; - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere ad effettuare, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione del PFI - Formazione (professionalizzante e trasversale) per l'intera durata dell'apprendistato. - Presenza di un Tutor o referente aziendale. - 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.
Possibile risoluzione	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Oltre al licenziamento per GMO e disciplinare, il datore di lavoro può recedere al termine del periodo di apprendistato senza fornire giustificazione.

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Cumulabilità	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13, L. 68/1999) - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (art. 2, co. 10-bis, L. 92/2012) 	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È compatibile con la cd. super-deduzione, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.</p>	-

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Principi generali	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	-
Limite di spesa	Non ci sono limiti di spesa	<p>L'esonero sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (34,4 mln di euro per il 2024, di 458,3 mln di euro per il 2025, di 682,5 mln di euro per il 2026 e di 254,1 mln di euro per il 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. <p>Nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.</p>	Non ci sono limiti di spesa

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Altro	<p>Sospensione del beneficio Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.</p> <p>Cessione di contratto Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 cc) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p>Cessione d'azienda o di ramo di essa La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.</p>	<p>Cessione di contratto Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 cc) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p>Cessione d'azienda o di ramo di essa La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.</p>	

UNDER 30 - UNDER 35 - APPRENDISTATO

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Altro	<p>Zainetto incentivo</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (precedentemente agevolato); - abbia età maggiore dei 29 anni e 364 giorni. 	<p>Zainetto incentivo</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (quello precedentemente agevolato); - abbia una età maggiore dei 34 anni e 364 giorni. <p>Acconti 2027</p> <p>Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.</p>	-



Donne

Incentivo donne svantaggiate - Bonus donne -
Donne vittime di violenza

DONNE SVANTAGGIATE - BONUS DONNE- DONNE VITTIME DI VIOLENZA



Caratteristiche	Donne Svantaggiate	Bonus Donne	Donne Vittime di violenza
Normativa	art. 4, commi da 8 a 11, Legge 92/2012	art. 23, decreto legge 60/2024 (convertito con la L. 95/2024)	articolo 1, comma 191 e ss., Legge n. 213/2023
Periodo di vigenza	Stabile	dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025	dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026
Datore di Lavoro	Tutti, ad esclusione dei datori di lavoro domestico	Settore privato	Settore privato
Tipologia contrattuale	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto a tempo determinato* • Contratto a tempo indeterminato* • Trasformazione a tempo indeterminato <p>*anche a scopo di somministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto subordinato a tempo indeterminato <p>P.s.: non viene precisato se vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato e per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto a tempo determinato* • Contratto a tempo indeterminato* • Trasformazione a tempo indeterminato
Tipologie contrattuali escluse	<ul style="list-style-type: none"> • personale domestico • contratti di apprendistato • contratto di lavoro intermittente 	<ul style="list-style-type: none"> • personale domestico • contratti di apprendistato <p>P.s.: per quanto non indicato nella norma, ritengo che non sia possibile il contratto intermittente</p>	



DONNE SVANTAGGIATE - BONUS DONNE- DONNE VITTIME DI VIOLENZA



Caratteristiche	Donne Svantaggiate	Bonus Donne	Donne Vittime di violenza
Requisiti (alternativi) in capo alla lavoratrice	<p>a. ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</p> <p>b. almeno 50 anni di età e prive di impiego regolarmente retribuito da oltre 12 mesi</p> <p>c. di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e (alternativa):</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Commissione C (2016) final del 23/09/2016 <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> con una professione o assunzione in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (Decreto Intermin. 365/2023) 	<p>a. ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</p> <p>b. residenti nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</p> <p>c. operanti in una professione o in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (v. Decreto interministeriale n. 365/2023), ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</p>	<p>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).</p> <ul style="list-style-type: none"> potranno fruire dell'agevolazione anche le donne che hanno fruito di aiuti a carico del Fondo nel corso del 2023

DONNE SVANTAGGIATE - BONUS DONNE- DONNE VITTIME DI VIOLENZA



Caratteristiche	Donne Svantaggiate	Bonus Donne	Donne Vittime di violenza
Agevolazione	<p>Sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), inclusi i contributi INAIL.</p> <ul style="list-style-type: none"> non è previsto un tetto annuo di decontribuzione <p>P.s.: il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.</p>	<p>Sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), con esclusione i contributi INAIL.</p> <ul style="list-style-type: none"> nel limite massimo mensile di 650 euro per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata 	<p>Esonero del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato su base mensile (666,66 euro massimo).</p> <ul style="list-style-type: none"> tale esonero non avrà alcun riflesso negativo sulla futura pensione della lavoratrice
Durata massima	<ul style="list-style-type: none"> fino a 12 mesi (anche in caso di proroga) in caso di contratto a tempo determinato fino a 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato 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), in caso di trasformazione a tempo indeterminato 	24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> 24 mesi se il contratto è a Tempo Indeterminato (tempo pieno o part-time) <ul style="list-style-type: none"> 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) <ul style="list-style-type: none"> il calcolo avviene dalla data di assunzione a termine

DONNE SVANTAGGIATE - BONUS DONNE- DONNE VITTIME DI VIOLENZA



Caratteristiche	Donne Svantaggiate	Bonus Donne	Donne Vittime di violenza
Obblighi	<ul style="list-style-type: none"> - L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto 	<ul style="list-style-type: none"> - L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto - Va fatta una domanda di attivazione dell'incentivo all'INPS 	<ul style="list-style-type: none"> - Va fatta una domanda di attivazione dell'incentivo all'INPS
Cumulabilità	<p>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»).</p>	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È compatibile con la cd. maxi-deduzione (maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni effettuate nel 2024), di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.</p>	<p>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.</p>
Principi generali	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 		



DONNE SVANTAGGIATE - BONUS DONNE- DONNE VITTIME DI VIOLENZA



Caratteristiche	Donne Svantaggiate	Bonus Donne	Donne Vittime di violenza
Altro	-	Imposta - nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.	Il beneficio è considerato un aiuto di Stato e come tale rientra nel « <i>de minimis</i> » (300.000 euro per 3 esercizi finanziari)
Limite di spesa	Non ci sono limiti di spesa	L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa.	L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (1,5 milioni di euro per l'anno 2024, 4 milioni di euro per l'anno 2025, 3,8 milioni di euro per l'anno 2026, 2,5 milioni di euro per l'anno 2027 e 0,7 milioni di euro per l'anno 2028). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa.
In progress	-	La misura, per la sua attivazione, è subordinata: - all' autorizzazione della Commissione Europea , - all' emanazione di un decreto del Ministero Lavoro , con le modalità attuative dell'esonero.	-

Over

Over 50 - Over 34

OVER 50 vs OVER 34

Caratteristiche	Over 50	Over 34
Normativa	articolo 4, comma 8 e ss, della Legge n. 92/2012 prassi di riferimento: circolare Inps n. 111/2013	articolo 24, del decreto legge n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)
Periodo di vigenza	Stabile	dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025
Datore di Lavoro	Settore privato	Settore privato . Che occupa fino a dieci dipendenti nel mese di assunzione.
Area geografica	Tutto il territorio nazionale	L'assunzione deve avvenire presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (ZES unica - Zona economica speciale per il Mezzogiorno).
Lavoratori	Con almeno 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi.	Soggetti che alla data dell'assunzione abbiano compiuto 35 anni di età e che siano disoccupati da almeno 24 mesi. Qualora il lavoratore/trice abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, per il quale il datore di lavoro abbia fruito parzialmente del bonus giovani, il nuovo datore di lavoro può beneficiare dell'esonero contributivo per il solo periodo residuo fruibile.

OVER 50 vs OVER 34

Caratteristiche	Over 50	Over 34
Tipologia contrattuale	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto a tempo determinato* • Contratto a tempo indeterminato* • Trasformazione a tempo indeterminato <p>*anche a scopo di somministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto subordinato a tempo indeterminato <p>P.s.: non viene precisato se vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato e per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione.</p>
Tipologie contrattuali escluse	<ul style="list-style-type: none"> • lavoro domestico • contratto di lavoro intermittente 	<ul style="list-style-type: none"> • personale domestico • contratto di lavoro intermittente • contratto di apprendistato <p>P.s.: per quanto non indicato nella norma, ritengo che non sia possibile il contratto intermittente</p>

OVER 50 vs OVER 34

Caratteristiche	Over 50	Over 34
Agevolazione	<p>Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).</p> <ul style="list-style-type: none"> • non è previsto un tetto annuo di decontribuzione 	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel limite massimo mensile di 650 euro, per ciascun lavoratore - e comunque nei limiti della spesa autorizzata
Durata massima	<ul style="list-style-type: none"> ➤ fino a 12 mesi (anche in caso di proroga) in caso di contratto a tempo determinato ➤ fino a 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato ➤ 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), in caso di trasformazione a tempo indeterminato 	24 mesi

OVER 50 vs OVER 34

Caratteristiche	Over 50	Over 34
Obblighi	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto	<p>Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti all'assunzione agevolata e nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, presso la medesima unità produttiva ove è stato assunto l'over34, lo stesso lavoratore agevolato o altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>
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.	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro.</p> <p>È compatibile con la cd. maxi-deduzione (maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni effettuate nel 2024), di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.</p>

OVER 50 vs OVER 34

Caratteristiche	Over 50	Over 34
Altro	-	<p>Zainetto - l'esonero spetta anche in caso di assunzione di soggetti che hanno fruito parzialmente dell'incentivo, in quanto assunti a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro.</p> <p>Imposta - nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.</p>
Principi generali	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.



Incentivi per i settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica

articolo 21, del decreto legge n. 60/2024

Incentivi per i settori strategici

Caratteristiche	
Normativa	Articolo 21, del decreto legge n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)
Datore di lavoro	Imprese, costituite dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025 , da persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età (fino a 34 anni e 364 giorni), ed operanti nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica .
Periodo di vigenza	dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025
Lavoratori/trici	Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni)
Tipologia contrattuale	Contratto subordinato a tempo indeterminato Non viene precisato se vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato e per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro a scopo di somministrazione.

Incentivi per i settori strategici

Caratteristiche	
Agevolazione	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo mensile di 800 euro per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Ulteriore agevolazione	<p>L'impresa può richiedere all'INPS un contributo per l'attività pari a 500 euro mensili per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028.</p> <p>Il contributo è erogato anticipatamente per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata.</p> <p>Il contributo non concorre alla formazione del reddito, ai sensi del TUIR (Decreto del presidente della Repubblica n. 917/1986).</p>
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • 36 mesi per l'esonero contributivo in caso di assunzione di Giovani under 35 • 3 anni per il contributo per l'attività strategica avviata

Incentivi per i settori strategici

Caratteristiche	
Esclusioni	<p>Dall'agevolazione sono escluse le assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none">- personale domestico- contratti di apprendistato
Altre Regole	<ul style="list-style-type: none">• Per quanto la norma non ne faccia riferimento, si ritiene che il datore di lavoro, per ricevere le agevolazioni previste, dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi, come previsti dall'articolo 31, del Decreto Legislativo n. 150/2015:<ul style="list-style-type: none">- 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.• Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.

Incentivi per i settori strategici

Caratteristiche	
<p>Limiti</p>	<p>L'esonero, in caso di assunzione di giovani under35, sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (5 milioni di euro per l'anno 2024, di 39,5 milioni di euro per l'anno 2025, di 58,8 milioni di euro per l'anno 2026, di 53,7 milioni di euro per l'anno 2027 e 19,3 per l'anno 2028). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. - nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. <p>L'esonero, in caso di richiesta di contributivo, sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (1,8 milioni di euro per l'anno 2024, di 14,1 milioni di euro per l'anno 2025, di 21,0 milioni di euro per l'anno 2026, di 19,2 milioni di euro per l'anno 2027 e 6,9 per l'anno 2028). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico del datore di lavoro. È ammessa la compatibilità con la cd. super-deduzione, di cui all'art. 4 del D.L.vo n. 216/2023.</p> <p>La richiesta dell'agevolazione non potrà andare oltre il 31 dicembre 2028.</p>
<p>In progress</p>	<p>La misura, per la sua attivazione, è subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'autorizzazione della Commissione Europea, - all'emanazione di un decreto del Ministero Lavoro, con: <ul style="list-style-type: none"> • i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica; • i criteri e le modalità di accesso ai benefici; • i termini e le modalità di presentazione delle comunicazioni per l'accesso ai benefici anche ai fini del rispetto del limite di spesa.



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

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

Datore di lavoro	<p>Privato</p> <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	<p>Beneficiario dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro</p> <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

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

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 importo pari a 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 importo pari a 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 dell'agevolazione 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.

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

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

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

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.
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

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

Portale agevolazioni	<p>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».</p> <p>L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.</p>
Prassi di riferimento	Circolare INPS n. 111/2023

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

I benefici normativi e contributivi possono essere ottenuti qualora l'azienda:

- Abbia il **DURC** positivo
- **Non abbia violazioni** in materia:
 - **previdenziale**;
 - **di tutela delle condizioni di lavoro**;
 - **di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (individuate con decreto del Ministero del lavoro)
- **Rispetti gli obblighi di legge**
- **Rispetti gli accordi** ed i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali**, (stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)

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 DURC, **all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro, 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.***

Pre-requisiti per la fruizione degli incentivi

In caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate, **l'azienda avrà diritto ai benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non potrà essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Comma 1175 - bis

Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Incentivi di natura contributiva in caso di assunzione di lavoratori dipendenti

- Giovani **under 30**
- Giovani **under 35**
- Bonus **donne**
- Incentivo **donne svantaggiate**
- Donne **vittime di violenza**
- Bonus **over 34**
- Incentivo **occupazione over 50**
- Incentivi per i **settori strategici** per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica
- Incentivo all'occupazione di **beneficiari dell'Assegno di inclusione** e del **Supporto per la formazione e il lavoro**
- Sgravo contributivo e credito di imposta per favorire l'occupazione di **detenuti o internati**
- Incentivo per favorire l'occupazione di **lavoratori in CIGS**
- Lavoratori **provenienti da aziende in crisi**
- Percettori **NASPI**
- Persone con **disabilità**
- Persone svantaggiate nelle **cooperative sociali**

Tutti incentivi con **regole diverse, modalità di richiesta e di fruizione diversa** = possibile ridondanza degli incentivi sullo stesso target di riferimento, con relativo spreco delle risorse

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





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