



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo  
Investiamo nel tuo futuro



MINISTERO del LAVORO  
e delle POLITICHE SOCIALI



SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE  
PER L'OCCUPAZIONE



AGGIORNAMENTO INCENTIVI NAZIONALI ALL'ASSUNZIONE

CON LE AZIENDE, PER RE-AGIRE!

# Indice

- Finalità e strumenti dell'attività in tema di incentivi all'assunzione
- Incentivi: definizioni e regole di applicazione
- Incentivi Giovani/Apprendistato/Alternanza
- Incentivi Disoccupati  
Naspi/Donne/Over 50/Rioccupazione  
/Decontribuzione Sud
- Incentivi CIGS



# Indice *segue*

- Incentivi soggetti molto svantaggiati  
Perceptor RdC/Donne vittime violenza/ex detenuti/  
disabili psichici
- Altri incentivi  
Giovani agricoltori/Lavoratori sportivi/  
Giovani genitori/Lavoratori in congedo
- Incentivi lavoratori disabili (L.68/99)





INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

**Definizione e regole di applicazione**

# L'incentivo all'assunzione: definizione, vincoli, Aiuti di Stato

## DEFINIZIONE



L'incentivo è un **beneficio**, cioè un'**eccezione**, in presenza di specifici presupposti soggettivi, **rispetto ad una regola che impone oneri** di carattere economico patrimoniale.

**Contributivo:** deroga all'ordinario regime contributivo del rapporto di lavoro

**Economico:** corresponsione di somme economico-patrimoniali

**Normativo/Fiscale:** agevolazioni di carattere fiscale e sovvenzioni



## QUALI BENEFICI POSSIBILI ?

# Regole generali: la normativa europea

## Regolamento 651/2014

Definisce i **lavoratori svantaggiati** nell'accesso al Mercato del Lavoro e i possibili incentivi per il loro inserimento.

Concessi **aiuti fino a 10 milioni di euro per impresa per anno.**

## Regolamento 1407/2013

Definisce le regole per assegnare **aiuti di importanza minore** alle imprese. Conosciuto col nome di «de minimis». Definisce il concetto di **impresa UNICA**. Concessi **aiuti fino a 200 mila euro per impresa nell'arco di 3 esercizi finanziari.**

Aggiornati dal  
Regolamento  
972/2020

**Tutti gli incentivi** e i contributi all'assunzione **sono considerati aiuti di Stato** alle imprese e come tali sono stati regolati dall'Unione Europea per prevenire possibili minacce alla concorrenza tra imprese.

# Quadro temporaneo emergenza COVID-19

New



La Legge di Bilancio per il 2021 condiziona l'esonero contributivo per le assunzioni che avvengono nel 2021 e nel 2022 all'autorizzazione della Commissione Europea, come provvedimento temporaneo per emergenza Covid-19, in virtù della «copertura degli oneri per € 200,9 milioni nel 2021 e € 139,1 milioni nel 2022, da parte del Programma Next Generation EU».

La Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino le seguenti condizioni:

- **importo non superiore a 1,8 milioni di euro** a impresa che può essere combinato con il de minimis di 200.000 euro.
- **a imprese che non erano in difficoltà al 31 dicembre 2019 e che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente**, a seguito dell'epidemia da COVID-19 e che siano stati concessi entro il 30.06.2022

**“Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID- 19”** ex Sezione 3.1

Comunicazione Commissione Europea C (2020) 1863 finale, del 19 marzo 2020.

**Prorogato al 30.06.2022**

# Lavoratori svantaggiati- Regolamento 651/2014

TARGET	REQUISITO PREVISTO
PRIVI DI IMPIEGO	non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
GIOVANI	avere un'età compresa tra 15 e 24 anni
PRIVI DI TITOLO DI STUDIO	non possedere un diploma di scuola media superiore o di scuola professionale
INOCCUPATI	aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito



# Lavoratori svantaggiati

TARGET	REQUISITO PREVISTO
OVER 50 ANNI	aver superato i 50 anni di età
MONOGENITORIALE	essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico
DISPARITA' DI GENERE	essere occupato in professioni o settori con tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro
STRANIERI	appartenere a una minoranza etnica e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile

# Lavoratori molto svantaggiati

TARGET	REQUISITO PREVISTO
<b>PRIVI DI IMPIEGO</b>	essere privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
<b>PRIVI DI IMPIEGO CON SVANTAGGIO</b>	essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenere ad almeno una delle categorie di svantaggio individuate dal regolamento (es. giovane di età compresa tra i 15 e i 24 anni)

# Regole incentivi lavoratori svantaggiati

## Costi ammissibili

I costi ammissibili sono i costi salariali relativi al lavoratore assunto e i sovraccosti (es. adeguamento postazione di lavoro, tutor aziendale etc..) relativi all'assistenza dei lavoratori svantaggiati nei 12 mesi successivi all'assunzione

## Durata dell'incentivo

I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali di un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione (24 mesi se il lavoratore è molto svantaggiato)

## Valore dell'incentivo

L'intensità di aiuto non deve superare il 50% dei costi ammissibili

L'assunzione deve rappresentare un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa rispetto alla media dei 12 mesi precedenti

# Regole generali: la normativa italiana

**Decreto lgs.  
150/2015  
Art.31**

Fornisce principi generali di fruizione degli incentivi al fine di renderne omogenea l'applicazione. Riprende e integra i principi già contenuti nella L.92/2012.

**D.M. Lavoro  
del  
17/10/2017**

Recepisce la definizione di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati come prevista dal regolamento UE 651/2014.

# Criteri di non spettanza degli incentivi

Gli incentivi all'assunzione non spettano se:

- **L'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione opera con contratto di somministrazione).
- **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.



**I casi di obbligo preesistente o di diritto di precedenza possono essere approfonditi con la circolare INPS 137/2012**

# Criteri di non spettanza degli incentivi

Gli incentivi all'assunzione **non** spettano se:

- Il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che **ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti, ovvero risulta con esso in rapporto di collegamento o controllo.**
- Il datore di lavoro che assume , o utilizza in somministrazione, ha **in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale.**



**Per approfondire il concetto di impresa UNICA (assetti proprietari coincidenti, collegamento o controllo) si veda il Reg.UE 1407/2013**

# Calcolo dei periodi contrattuali utili a beneficiare di incentivo all'assunzione

L'articolo 31 stabilisce **un'equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore**.  
Alcuni casi concreti:

1

Si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato). *ESEMPIO*: 3 mesi di somministrazione + 9 mesi lavoro dipendente = 12 mesi incentivo.

2

Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di più utilizzatori. *ESEMPIO*: 3 mesi utilizzatore A + 6 mesi utilizzatore B + 3 mesi utilizzatore C = non raggiunta la soglia di 12 mesi.

3

Si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività presso datori di lavoro diversi, ma che presentino assetti proprietari coincidenti o rapporti di collegamento o controllo. *ESEMPIO*: 3 mesi datore di lavoro A + 9 mesi datore di lavoro B. A e B sono in rapporto di collegamento, quindi si raggiungono i 12 mesi di rapporto di lavoro.

# Requisiti amministrativi

L'articolo 31 chiarisce alcuni requisiti amministrativi:

1

Chiarisce la modalità di calcolo dell'incremento occupazionale netto, previsto per gli incentivi all'assunzione di lavoratori svantaggiati.

2

Richiede la regolarità contributiva (DURC) e l'assenza di procedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in capo al datore di lavoro che beneficia di incentivo all'assunzione

3

In caso di somministrazione gli incentivi sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

4

In caso di inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie (unilav e unisomm) si perde la parte d'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.



# Lavoratori svantaggiati: una riflessione sui termini

Nella normativa UE e nel D.M. italiano ci si riferisce a lavoratori «privi di impiego regolarmente retribuito» e non a «disoccupati». Nella normativa italiana questi termini hanno significati differenti.

## Disoccupati

Soggetti privi di impiego o lavoratori che non superano la soglia del reddito minimo imponibile che dichiarano in forma telematica al Sistema Informativo Unitario delle Politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione di misure di politica attiva concordate con il Centro per l'Impiego.



## Privi di impiego

Sono considerati privi di impiego regolarmente retribuito tutti i lavoratori che non hanno avviato contratti di lavoro nel periodo di tempo considerato. Certifica questa condizione il Centro per l'Impiego attraverso l'interrogazione dello storico occupazionale.

# Cumulabilità tra incentivi all'occupazione

La normativa UE prevede che **non possono essere finanziati gli stessi costi due volte**

## Perciò...

In generale **non si cumulano gli incentivi di natura contributiva** tra di loro.

**La normativa italiana prevede delle eccezioni**, indicate dalla normativa specifica dell'incentivo, dove gli incentivi contributivi parziali possono cumularsi fino a sgravare del 100% la contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Tra gli incentivi che prevedono il cumulo ci sono: donne svantaggiate, giovani eccellenze, bonus sud, professionismo sportivo femminile.



INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

**I GIOVANI: UNDER 36 e APPRENDISTATO**

# Incentivo Giovani

## *Incentivo strutturale occupazione giovanile stabile 2021*

New



Misura soggetta a  
autorizzazione Commissione UE come da  
"Quadro temporaneo per le misure di aiuto  
di Stato a sostegno dell'economia adottato  
per l'emergenza Covid"

**Inserimento lavorativo** dei giovani under 36 che:

- non sono **mai stati occupati** a tempo indeterminato;
- **non hanno compiuto 36 anni** di età;
- non hanno già fruito di agevolazioni fiscali per l'assunzione (consultare il Registro Nazionale Aiuti [www.rna.gov.it](http://www.rna.gov.it))

### **Contratti incentivati**

- Contratto di lavoro a **tempo indeterminato a tutele crescenti** effettuato nel 2021/2022 anche Part time.
- **Trasformazione** di un **rapporto** di lavoro a **termine** in contratto a tempo indeterminato.
- Esclusi: Apprendistato, lavoro domestico, dirigenti.
- Aperto a soci di cooperativa assunti a TI

# Incentivo Giovani



## **Precisazioni INPS**

*La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è pari a **500 euro mensili** (€ 6.000/12) e va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) **per ogni giorno** di fruizione dell'esonero contributivo.*

**Esonero 100%** dei contributi a carico del datore di lavoro per **36 mesi** fino a € 6.000.

*Esonero elevato a 48 mesi nelle sedi operative e unità produttive in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.*

Eventuale periodo residuo dei 36 mesi può essere goduto da altro datore di lavoro.

# Incentivo Giovani



## Datori di lavoro

L'esonero contributivo è riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (es. professionisti) ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo

## Con esclusione di:

- Pubblica Amministrazione
- Imprese del settore finanziario in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 finale del 19 marzo 2020 della Commissione UE.

# Incentivo Giovani - *Clausole di esclusione*



L'esonero contributivo del 100% spetta ai **datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti** l'assunzione, né procedano, nei **9 mesi successivi** alla stessa, a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo ovvero a **licenziamenti collettivi** (L. 23 luglio 1991, n. 223) nei confronti di lavoratori inquadrati con la **medesima qualifica** nella stessa unità produttiva.

Restano fermi tutti i requisiti dell'art. 31 Dlgs 150/2015

# Incentivo Giovani- *Cumulabilità*



## L'incentivo non è cumulabile con altri sgravi contributivi tra cui:

- con l'incentivo per l'assunzione di **donne prive di impiego** regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi** ovvero prive di impiego **da almeno 6 mesi** e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, (art.4 legge n. 92/2012; art. 1 legge n. 178/2020)
- con la riduzione contributiva fissata per **i datori di lavoro agricoli** che occupano personale nei territori montani o nelle singole **zone svantaggiate**, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'**edilizia**.



# Apprendistato I Livello – 2022

New

	FINO A 9 DIPENDENTI		OLTRE 9 DIPENDENTI
	Con sgravio Ristori (per 2022)	Senza sgravio	aliquota ordinaria
<b>valido solo per appr. 1° livello</b>			
<b>Aliquota contributiva I anno</b>	0%	1,5%	5%
<b>Aliquota contributiva II anno</b>	0%	3%	5%
<b>Aliquota contributiva III anno</b>	0%	5%	5%
<b>Aliquota contributiva IV anno</b>	10%	5%	5%

## I Livello per aziende fino a 9 addetti

**Esonero 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per 36 mesi solo per il 2022**  
(mentre per il lavoratore è pari al 5,84%)

Dal 4° anno di apprendistato l'aliquota torna al 10%

Esenzione pagamento Naspi (1,31%), contributi formazione continua (0,30%) e ticket di licenziamento (L.92/2012 art. 2 co.36) per tutta la durata dell'apprendistato.

## I Livello per aziende oltre a 9 addetti

Riduzione al 5% dei contributi a carico del datore di lavoro

Esenzione pagamento Naspi (1,31%), contributi formazione continua (0,30%) e ticket di licenziamento (L.92/2012 art. 2 co.36) per la durata dell'apprendistato.

In caso di conferma del contratto al termine del periodo formativo è previsto un ulteriore anno di riduzione dell'aliquota contributiva al 10% e uno pari al 50% per i successivi 12 mesi

## Apprendistato II e III Livello

	<b>FINO A 9 DIPENDENTI</b>	<b>OLTRE 9 DIPENDENTI</b>
<b>Aliquota contributiva I anno</b>	1,5%	10%
<b>Aliquota contributiva II anno</b>	3%	10%
<b>Aliquota contributiva dal III anno</b>	10%	10%

### per aziende fino a 9 addetti

Aliquota ridotta al 1,5% per il primo anno, al 3% per il secondo e al 10% dal terzo anno.

Contributi Naspi (1,31%) e contributi formazione continua (0,30%) sempre dovuti

### per aziende oltre a 9 addetti

Aliquota ridotta al 10%

Contributi Naspi (1,31%) e contributi formazione continua (0,30%) sempre dovuti

In caso di conferma del contratto al termine del periodo formativo è previsto un ulteriore anno di riduzione dell'aliquota contributiva al 10% e uno pari al 50% per i successivi 12 mesi

# Vantaggi economici del Contratto di apprendistato



L'apprendista può avere un **inquadramento** fino a **due livelli inferiore** rispetto a quello spettante ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o può essere stabilita una **retribuzione** in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

I **percorsi formativi** possono essere **finanziati** con i Fondi paritetici interprofessionali (Art. 118, l. n. 388/00) e dal bando regionale Formare per assumere.

Le ore di formazione a carico del datore di lavoro **sono** retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

# Vantaggi normativi e fiscali del Contratto di apprendistato



Gli **apprendisti non** rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.

Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato.

Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.



INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

I Disoccupati

# Assunzione lavoratore in NASPI



- Sono portatori di incentivo all'assunzione i lavoratori percettori di indennità NASPI
  - **L'incentivo** è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, esclusi i datori di lavoro domestico
  - **Contratti agevolati:** Contratto a Tempo Pieno e Indeterminato anche in apprendistato professionalizzante; Trasformazione a Tempo Pieno e Indeterminato di un rapporto a termine
- NB:** in deroga alla normativa, è possibile assumere un percettore di Naspi con contratto di Apprendistato Professionalizzante senza vincoli di età, godendo dei relativi benefici fiscali.

# Assumere un lavoratore in NASPI



Al datore di lavoro **spetta** l'incentivo economico mensile pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per il periodo residuo. La fruizione è mensile solo per i mesi di effettiva erogazione della retribuzione. Incentivo soggetto a De minimis.

## Esempio

Se un lavoratore licenziato ha diritto a 12 mesi di indennità NASPI a 1100 euro al mese e dopo i primi 3 mesi di disoccupazione viene assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'impresa che lo assume spetta il 20% di € 9.900 dei 9 mesi residui pari a €1.980 da suddividere in versamenti mensili (**al netto del decremento percentuale mensile Naspi**)



L'incentivo **non spetta** per i lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti, da parte di una impresa che, anche se di altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che assume, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.

# Incentivo assunzione Over 50 (L.92/2012)



Rif. art.4, L. n.92/2012  
Incentivo strutturale

**CONTRATTI INCENTIVATI:** Tempo indeterminato; Tempo determinato (anche in somministrazione) di almeno 6 mesi; Trasformazioni da TD a TI

## **REQUISITI CUMULATIVI DEI LAVORATORI**

Età non inferiore a 50 anni e disoccupati da oltre 12 mesi

## **INCENTIVO SGRAVIO CONTRIBUTIVO**

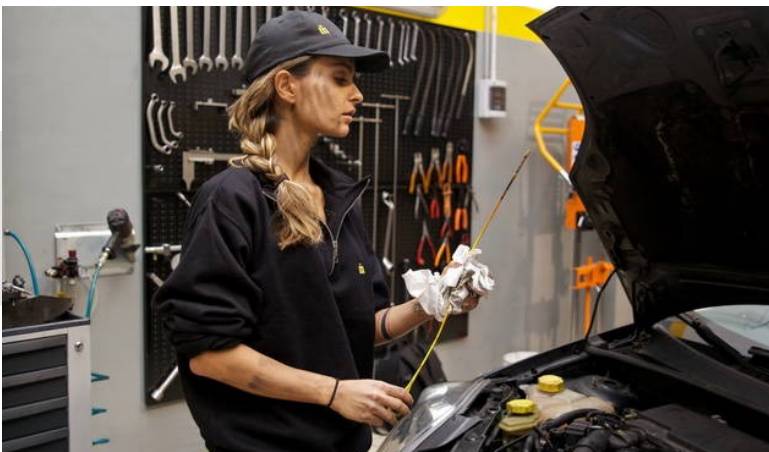
Riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per la durata di:

- 18 mesi per stipula di contratto TI o sua trasformazione
- 12 mesi per stipula di contratto TD anche in somministrazione
- Estensione a 18 mesi in casi di trasformazione a TI



# Incentivo assunzione donna

New



**REG.UE 1863/2020 (Aiuti di stato COVID).**

**CIRC. INPS N.32/2021**

**NB per le assunzioni 2021 e 2022 con contratto TI e trasformazioni:**

esonero contributivo del 100% a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 6.000.

Il godimento di questo ulteriore vantaggio è soggetto a autorizzazione Commissione UE.

## DESTINATARI

- **Donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno sei mesi:
  - se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti fondi strutturali dell'UE
  - se lavorano in professioni o settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25%
- **Donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno **ventiquattro mesi**, ovunque residenti
- **Donne disoccupate da oltre dodici mesi con almeno cinquant'anni di età**, ovunque residenti

## DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro privati esclusi datori di lavoro domestico

## INCENTIVO Sgravio contributivo

→ riduzione dei contributi INPS del 50% per la durata:

N. 12 mesi con contratto TD anche in somministrazione

N. 18 mesi con contratto TI

N. 18 mesi complessivi in caso di trasformazione da TD a TI



INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

I LAVORATORI IN CIGS

# Assunzione lavoratore in CIGS



- Lavoratori che abbiano fruito della CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.
- L'incentivo è di tipo contributivo e riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati
- Sono agevolate le assunzioni con contratto a tempo pieno e indeterminato.

# Assumere un lavoratore in CIGS



La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 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.

## Esempio

Se un lavoratore in CIGS è assunto a tempo pieno e indeterminato con un imponibile annuo INPS di euro 22.000 diventa portatore di un incentivo contributivo di circa €2.200 (aliquota 10%), pari all'importo dei contributi dovuti dall'impresa nei primi 12 mesi.

# Incentivi CIGS finanziaria 2022

*New*

1

PER TUTTI I PERCETTORI CIGS – possibilità di stipulare il contratto di apprendistato di II livello indipendentemente dall'età del lavoratore

2

PER I PERCETTORI CIGS DI AZIENDE CHE HANNO STIPULATO L'ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE – contributo economico pari al 50% dell'ammontare della CIGS che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, concesso per ogni mensilità di retribuzione del lavoratore per un massimo di 12 mesi.

3

PER I PERCETTORI CIGS DI AZIENDE PER LE QUALI E' ATTIVO UN TAVOLO PRESSO LA STRUTTURA CRISI D'IMPRESA – esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi e nel limite di 6000 euro annui



INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

**I LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI**

# Assumere un percettore di Reddito di Cittadinanza



- **Tutti i beneficiari** di Reddito di Cittadinanza sono portatori dell'incentivo
- **Sono agevolate** le assunzioni con Contratto a Tempo Pieno e Indeterminato e i tempi determinati (novità finanziaria 2022), anche in somministrazione, apprendistato e soci lavoratori di cooperative
- **L'incentivo è di tipo contributivo** e riconosciuto ai Datori di lavoro imprenditori e non imprenditori tra cui:
  - ✓ Enti pubblici economici
  - ✓ Istituti economici case popolari trasformati in enti pubblici economici
  - ✓ Enti a capitale pubblico trasformati in società private
  - ✓ Ex IPAB trasformate in fondazioni o associazioni
  - ✓ Aziende speciali/consorzi
  - ✓ Consorzi di bonifica
  - ✓ Enti morali
  - ✓ Enti ecclesiastici

# Assumere un percettore di Reddito di Cittadinanza



L'incentivo è di **tipo contributivo e soggetto a De minimis**. Non cumulabile con altri incentivi.

E' pari allo sgravio contributivo fino a 780 euro mensili per la durata dell'indennità RdC residua (calcolo: durata totale 18 mesi – N. mensilità già fruite).

**Minimo riconosciuto** al Datore: N.5 mensilità. In caso di assunzione durante la proroga RdC, è riconosciuta la quota fissa di N.5 mensilità.

Se l'assunzione è avvenuta grazie ad **un'agenzia per il lavoro** l'incentivo fino a 780 euro è assegnato per il 20% all'agenzia intermediaria (novità finanziaria 2022)

Se nel percorso di ricollocazione è stato coinvolto un **ente di formazione** che con il Patto di formazione ha portato al risultato occupazionale, l'incentivo fino a 780 euro è ripartito tra ente e datore di lavoro fino a 390 mensili.

Durata minima riconosciuta: N.6 mensilità





# Assumere un percettore di Reddito di Cittadinanza

L'incentivo deve **essere restituito** nei seguenti casi:



- In caso di licenziamento entro 36 mesi dall'assunzione → ***Esclusione:** in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo*
- Assunzione in apprendistato: in caso di recesso dal contratto dopo il periodo formativo → ***Esclusione:** se il recesso è dovuto al mancato raggiungimento della qualifica/titolo da parte del soggetto*
- In caso di dimissione del lavoratore
- In caso di recesso dal contratto da parte del datore durante il periodo di prova

# Perceutore Reddito di Cittadinanza con attività autonoma



**Tutti i beneficiari** di Reddito di Cittadinanza che avviano lavoro autonomo, di impresa o diventano soci lavoratori di cooperativa

**L'incentivo è assegnato** previa comunicazione a INPS di avvio dell'attività

**L'incentivo è di tipo economico** corrispondente all'assegno spettante non goduto, max 780 euro, per max 6 mesi.

## **Vincoli**

Il perceutore non deve aver cessato un'attività autonoma o impresa individuale o società cooperativa (anche socio lavoratore) nei 12 mesi precedenti alla richiesta.



**INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**LAVORATORI DISABILI ISCRITTI ALLA L. 68/99**

# Contenuti

- Tipologie di agevolazione
- Caratteristiche dell'agevolazione nazionale
- Procedura e domanda di concessione dei benefici
- Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili
- Dote Impresa
- Contributi per l'adattamento del posto di lavoro

Fare clic sull'icona per inserire un'immagine



# Tipologie di agevolazioni

Sono presenti 2 tipologie di agevolazioni a favore di datori di lavoro privati che procedano all'assunzione di lavoratori disabili

## NORMATIVA NAZIONALE

Art. 13 legge 68/99 modificato dall'articolo 10 dal Decreto Legislativo 151/2015

## NORMATIVA REGIONALE

L.R. n.13 del 04/08/2003 «Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili»

# Caratteristiche dell'agevolazione nazionale 1

Con la modifica dell'art. 13 della L. 68/99, introdotta dall'articolo 10 dal Decreto Legislativo 151/2015 emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), **sono entrate in vigore le agevolazioni per le assunzioni di lavoratori disabili a partire dal 1° gennaio 2016.**

Periodo Agevolazione	Contributo	Tipologia contratto	% riduzione capacità lavorativa
36 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Tempo indeterminato	> 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978.
36 mesi	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Tempo indeterminato	Tra 67% e 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978

# Caratteristiche dell'agevolazione nazionale 2

Periodo Agevolazione	Contributo	Tipologia contratto	% riduzione capacità lavorativa
60 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Tempo indeterminato	>45% per disabilità intellettiva e psichica
12 mesi	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	Tempo determinato non inferiore a 12 mesi	>45% per disabilità intellettiva e psichica

**Non è più prevista l'assunzione della persona disabile con convenzione** di cui all'art. 11 della legge n. 68/99 come requisito preliminare per poter accedere agli incentivi

# Procedura e domanda di concessione dei benefici 1

## A CHI

I contributi potranno essere concessi a TUTTI i datori di lavoro privati che procedano all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili

## DA CHI

Il beneficio viene corrisposto direttamente dall'INPS ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili

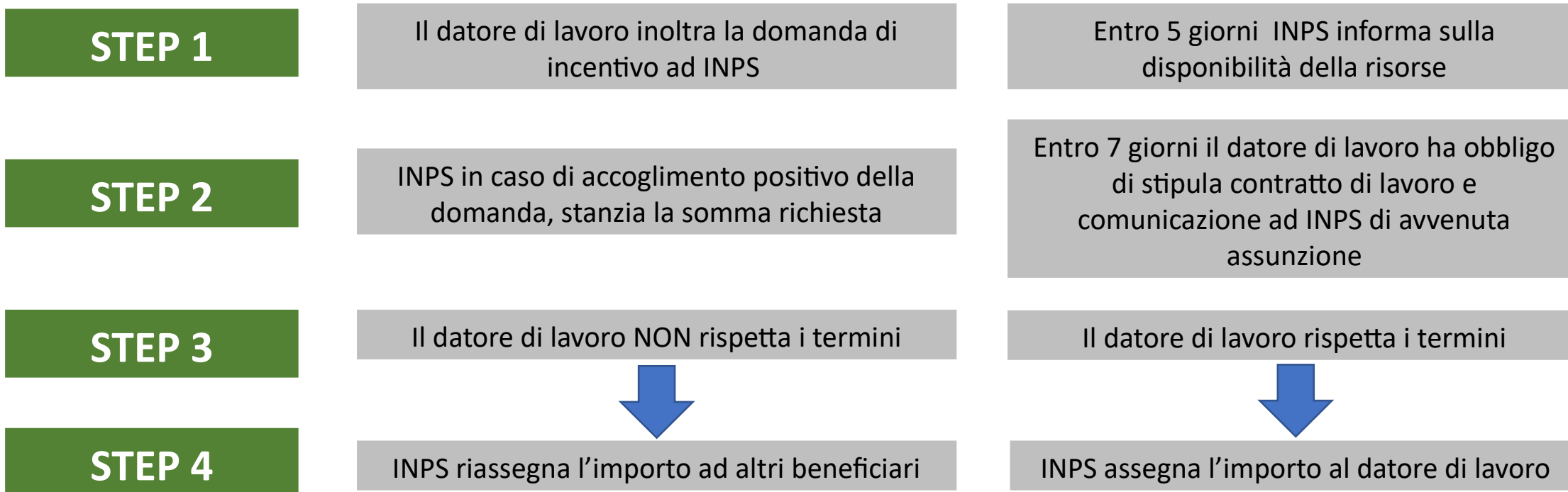
## COME

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS. INPS riconoscerà l'incentivo in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, solo se l'azienda rispetterà tempi e procedure.



# Procedura e domanda di concessione dei benefici 2

L'Inps con Circolare n. 99/2016 regola le modalità di accesso ai benefici previsti dall'art. 13 della Legge n. 68/99 e fornisce indicazioni operative riguardo agli adempimenti dei datori di lavoro



Il 5% delle risorse del Fondo nazionale può essere utilizzato dal Ministero del Lavoro per **sperimentazioni di programmi di inclusione attiva** delle persone disabili

# Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili 1 *New*

## CHI LO GESTISCE

Ogni Regione stabilisce le linee di indirizzo regionali che definiscono criteri e modalità di programmazione e gestione degli interventi a valere sul Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili

## FINALITA'

Assicurare a ciascuno pari opportunità di realizzazione personale e garantire elevati standard di qualità della vita

## ARCO TEMPORALE

Il Fondo Regionale è programmato e gestito a bienni, attualmente è in vigore il biennio 2021/2022

## APPLICAZIONE

Ogni Regione promuove e finanzia un'offerta di servizi a favore dell'inserimento e del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità che trova specifica attuazione nei bandi gestiti dalle Province sulla base degli indirizzi regionali e che rispondono a specifiche finalità

# Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili 2

Regione Lombardia nelle proprie linee guida indirizza alle seguenti finalità:

1

La promozione dell'inserimento lavorativo e delle persone disabili e svantaggiate

2

la divulgazione della cultura dell'integrazione e dell'inclusione sociale, attraverso un sistema coordinato di azioni volte a favorire l'inserimento lavorativo e la stabilizzazione nel posto di lavoro di persone disabili

3

la promozione di una rete, organizzata e coordinata, di servizi preposti all'inserimento lavorativo e dei servizi socio-assistenziali educativi formativi operanti sul territorio

4

l'istituzione del Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili

Tali linee guida regionali vengono applicate da tutte le Province lombarde attraverso la predisposizione dei Piani Provinciali

# Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili 3

Le Province lombarde predispongono il Piano Provinciale Disabili che principalmente ha le seguenti finalità:

1

Inserimento e mantenimento lavorativo all'interno del mercato del lavoro

2

Sostegno alle imprese lombarde nel processo di inserimento, mantenimento e crescita professionale della persona

3

Promozione di azioni di sistema per sviluppare e migliorare i modelli di intervento in relazione alla specificità di ciascun territorio, su iniziativa delle Amm. Provinciali.

**Con quali  
strumenti si  
attua?**

Dote Lavoro – inserimento al lavoro di persone disabili

Dote mantenimento disabili al lavoro

Dote Impresa – a favore di imprese che favoriscono l'inserimento al lavoro di disabili

**Chi gestisce le  
misure?**

Le misure sono attivate dai Servizi del Collocamento Mirato delle Province lombarde tramite specifici bandi, finanziati dalla Regione attraverso il Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili.

# Dote Impresa Disabili 1

## DESTINATARI

- **Disoccupati** iscritti alle liste di collocamento mirato
- **Giovani** con grado di disabilità certificato che abbiano concluso gli studi entro i 6 mesi precedenti
- **Occupati** con riduzione della capacità lavorativa acquisita durante la carriera lavorativa e certificata dal medico competente che abbiano necessità di riposizionamento in azienda e di assistenza nel percorso di riconoscimento dell'invalidità

## AZIENDE BENEFICIARIE

Imprese private che operano in Regione Lombardia escluse pubbliche amministrazioni, imprese costituite all'estero e che non esercitano attività economica o erogazione di servizi. In base alla misura desiderata sono previsti ulteriori criteri di selezione dell'azienda beneficiaria.

# Dote Impresa Disabili 2

## OPPORTUNITA'

- ASSE I – **Incentivi economici** all'assunzione (dai 2.500 ai 16.000 euro) e **rimborsi dell'indennità di tirocinio** (rimborso max. 3.000 euro)
- ASSE II - **Servizi di consulenza** (amministrativa, organizzativa tecnica sugli ausili), **accompagnamento e formazione** (max.2000 euro per ogni servizio goduto) e **contributi per la realizzazione di un'isola formativa** disabili in convenzione con il collocamento mirato (max.30.000 euro per la realizzazione dell'isola, max. 15.000 euro per l'adattamento dei posti di lavoro e max.4.000 euro per la consulenza nella realizzazione)
- ASSE III – **Contributi per cooperative di tipo B.** Creazione di nuove cooperative o di nuovi rami d'impresa di cooperative che assumono disabili (max. contributo 10.000 euro per ogni disabile assunto fino a 3 assunzioni) e incentivi per accompagnamento alla transizione in altre aziende di disabili occupati da almeno 12 mesi presso la cooperativa (max. 5.000 euro per assunzioni a tempo indeterminato)

## COME ACCEDERE

Le misure vengono erogate dalle Province o dalla Città Metropolitana di Milano, che possono essere contattate attraverso il servizio di Collocamento Mirato Disabili. Si consiglia di verificare che la misura desiderata sia attivata nel bando della Provincia o Città Metropolitana di riferimento. Le misure sono attive a sportello fino ad esaurimento fondi.

# Dote Impresa Disabili -Azione Post-COVID 19

## DESTINATARI

**Disabili** titolari di un contratto o di un tirocinio

## AZIENDE BENEFICIARIE

Imprese private che operano in Regione Lombardia escluse pubbliche amministrazioni, imprese costituite all'estero e che non esercitano attività economica o erogazione di servizi. In base alla misura desiderata sono previsti ulteriori criteri di selezione dell'azienda beneficiaria.

## COME ACCEDERE

Le misure vengono erogate dalle Province o dalla Città Metropolitana di Milano, che possono essere contattate attraverso il servizio di Collocamento Mirato Disabili. Si consiglia di verificare che la misura desiderata sia attivata nel bando della Provincia o Città Metropolitana di riferimento. Le misure sono attive a sportello fino ad esaurimento fondi.

# Dote Impresa Disabili - Azione Post-COVID 19

OPPORTUNITA'

- AZIONE I – **Contributo una tantum per mantenimento lavorativo** (6000 euro per T.D. almeno 12 mesi + 1000 euro per T.I.) in aziende fino a 50 dipendenti che hanno usato ammortizzatori sociali COVID 19 (l'incentivo è cumulabile con l'incentivo DOTE IMPRESA goduto per un precedente periodo contrattuale ed è alternativo al contributo di DOTE IMPRESA per la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato)
- AZIONE II – **Agevolazione smart working disabili** (max. 2000 euro per la progettazione del posto di lavoro a domicilio, max. 10000 euro per allestimento della posizione di lavoro a domicilio, max.1000 per acquisto di device tecnologici)
- AZIONE III – **Servizi di tutoraggio on the job, servizi di formazione** per lo sviluppo e l'adeguamento delle capacità professionale e **servizi specialistici di natura psicologica** per supportare il lavoratore nel superamento della crisi pandemica. Servizi rivolti a persone disabili occupate in azienda che hanno usufruito degli ammortizzatori COVID (a valere su DUL DISABILI, max. varia a seconda dei bandi provinciali/metropolitani)
- AZIONE IV - **Rimborso indennità mensile di tirocinio** per tutta la durata di sospensione del tirocinio. A valere solo per le aziende che hanno sospeso l'indennità di tirocinio a causa dell'emergenza COVID.



# Contributi per l'adattamento del posto di lavoro

## A CHI

I contributi potranno essere concessi a TUTTI i datori di lavoro privati che hanno in organico lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%

## DA CHI

I Fondi Regionali per l'Occupazione dei Disabili erogano i contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese specifiche

## PER CHE COSA

Adozione di accomodamenti ragionevoli per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso il telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa

Istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro

## Chi GESTISCE LA MISURA?

Il datore di lavoro dovrà rivolgersi al centro per l'impiego di riferimento per attivare le procedure per presentare la domanda per questa tipologia di incentivo

# Crediti

## **Contenuti e realizzazione**

Area Territoriale Lombardia (Sara Barbieri, Elsa Fiorentini, Christian Fiorini, Sara Fusini, Patrizia Griggio, Luisa Gardella, Alessandra Naldi, Francesca Peano Cavasola, Mari Leonardo Rapisarda, Valentina Rivolta, Davide Vincenzi, Elisabetta Zaccaria, Dimitrij Zanusso)

## **In collaborazione con**

Unità E-Learning - Linea 16 del Piano Operativo 2017-2020 finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo

## **Diritti**

ANPAL Servizi S.p.A.

## **Licenza**

Creative Commons - CC BY-NC-ND 4.0

## **Aggiornamento**

Giugno 2021