



Azione di Sistema

**W**elfare to **W**ork per le politiche di reimpiego 2015 - 2016

**Il sistema incentivante previsto dalla normativa e da specifici programmi a livello nazionale**

<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>1. INCENTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA NAZIONALE</b> .....	<b>5</b>
<b>GIOVANI</b> .....	5
Tabella riepilogativa .....	5
Tabelle di dettaglio .....	6
Giovani tra i 15 e i 29 anni - assunzione con contratto di apprendistato.....	6
Giovani NEET tra i 16 e i 29 anni-SUPER bonus occupazioneE-trasformazione tirocini programma “Garanzia Giovani” 9	
Giovani NEET tra i 16 e i 29 anni- bonus occupazionale programma “Garanzia Giovani” .....	11
<b>LAVORATORI NON OCCUPATI DA ALMENO 6 MESI</b> .....	14
Tabella riepilogativa .....	14
Tabelle di dettaglio .....	14
<b>LAVORATORI PERCETTORI DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L’IMPIEGO</b> .....	16
Tabella riepilogativa .....	16
Tabelle di dettaglio .....	16
<b>LAVORATORI IN CIGS</b> .....	18
Tabella riepilogativa .....	18
Tabelle di dettaglio .....	18
Lavoratori in CIGS da almeno 6 mesi.....	18
Lavoratori in CIGS per almeno 3 mesi .....	19
<b>LAVORATORI IN MOBILITÀ</b> .....	22
Tabella riepilogativa.....	22
Tabelle di dettaglio .....	24
<b>DONNE</b> .....	27
Tabella riepilogativa.....	27
Tabelle di dettaglio .....	27
<b>OVER 50</b> .....	29
Tabella riepilogativa.....	29
Tabelle di dettaglio .....	29
<b>DISABILI</b> .....	31
Tabella riepilogativa.....	31
Tabelle di dettaglio .....	32
<b>DETENUTI, INTERNATI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI GIUDIZIARI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO</b> .....	35
Tabella riepilogativa.....	35
Tabelle di dettaglio .....	36
<b>PERSONE SVANTAGGIATE DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (INVALIDI FISICI, PSICHICI E SENSORIALI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI E GIUDIZIARI, SOGGETTI IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO, TOSSICODIPENDENTI, ALCOLISTI, MINORI IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARI)</b> .....	37

Tabella riepilogativa .....	37
Tabelle di dettaglio .....	37
<b>SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI/LAVORATORI IN CONGEDO .....</b>	<b>38</b>
Tabella riepilogativa .....	38
Tabelle di dettaglio .....	38
<b>GIOVANI GENITORI .....</b>	<b>39</b>
Tabella riepilogativa .....	39
Tabelle di dettaglio .....	39
<b>2. INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICI PROGRAMMI NAZIONALI (ITALIA LAVORO) .....</b>	<b>40</b>
Tabella riepilogativa .....	40
Tabelle di dettaglio .....	40
Lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca .....	40
Contratti per dottori di ricerca .....	41

Il documento contiene una raccolta dei principali incentivi all'assunzione previsti sia dalla principale normativa nazionale che regionale. La classificazione è articolata secondo la tipologia di destinatari:

- giovani;
- percettori di Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego);
- lavoratori in CIGS
- lavoratori in mobilità
- donne
- over 50
- disabili
- detenuti, internati, ecc.
- svantaggiati
- sostituzioni per congedo
- giovani genitori

Le informazioni principali (*misura, tipologia ed entità, target, tempistica e scadenze*) sono contenute nella tabella riepilogativa; le stesse vengono approfondite e integrate nella corrispondente scheda descrittiva per ogni singolo sotto target.

Le suddette informazioni, sono utili all'operatore del CPI in termini di:

- verifica dell'esistenza di incentivi a valere sui profili professionali presenti nella Banca dati interna e immediatamente disponibili al lavoro;
- valutazione della "convenienza" dell'opportunità di inserimento lavorativo di personale da parte dei datori di lavoro locali;
- verifica dell'utilità degli incentivi per l'incrocio Domanda/Offerta di lavoro.

## 1. INCENTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA NAZIONALE

### GIOVANI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><b>Incentivi per assunzioni con contratto di apprendistato</b></p>	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <p><b>Azienda con massimo 9 dipendenti:</b> sgravio del 100% per i primi 3 anni</p> <p><b>Azienda con più di 9 dipendenti:</b> aliquota contributiva pari al 10%<sup>1</sup></p> <p>Tale incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato</p> <p>Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, effettuate entro il 31.12.16, l'aliquota contributiva è ridotta al 5% e il datore di lavoro non è tenuto a versare né la contribuzione Aspi né il contributo di licenziamento<sup>2</sup>.</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <p>L'apprendista può essere inquadrato con due livelli retributivi inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.</p> <p>I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l.n. 388/00.</p> <p>Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi).</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><u>Incentivo normativo:</u></p> <p>Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.</p>	<p><u>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</u></p> <p>Giovani tra i 15 e i 25 anni</p> <p><u>Apprendistato professionalizzante</u></p> <p>Giovani tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</p> <p><u>Apprendistato di alta formazione e ricerca</u></p> <p>Giovani tra i 18 e i 29 anni con diploma di istruzione secondaria o diploma professionale</p>	<p>Per le aziende fino a 9 dipendenti<sup>3</sup>, le assunzioni devono essere effettuate dal 01/01/2012 al 31/12/2016</p> <p>Per le aziende con più di 9 dipendenti, ai fini della riduzione dell'aliquota contributiva al 5% e l'esonero dalla contribuzione Aspi e il contributo di licenziamento, le assunzioni devono essere effettuate dal 24/9/2015 al 31/12/2016</p>

<sup>1</sup> Il datore di lavoro è comunque tenuto a versare la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista.

<sup>2</sup> Pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

<sup>3</sup> Ai fini dello sgravio contributivo del 100%.

	<p>Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo fiscale:</u></p> <p>Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.</p>		
<b>Bonus occupazionale "garanzia giovani"</b>	<p style="text-align: center;"><u>Incentivo economico</u></p> <p>(varia a seconda del tipo di contratto e dell'indice di svantaggio del giovane):</p> <p>Contratto a tempo indeterminato: da € 1.500 ad € 6.000</p> <p>Contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi: da € 1.500 ad € 2.000</p> <p>Contratto a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi: da € 3.000 ad € 4.000</p>	Giovani tra i 16 e i 29 anni NEET registrati al programma "garanzia giovani"	Assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017

Tabelle di dettaglio

GIOVANI TRA I 15 E I 29 ANNI - ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

<b>Descrizione</b>	<p>Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, a causa mista (lavoro e formazione) di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>I giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato. In particolare,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni</u>, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale che ha una durata non superiore a 3 anni (4 anni in caso di diploma professionale quadriennale);</li> <li>- <u>i giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</u>, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che ha una durata non superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e individuati dal contratto collettivo);</li> <li>- <u>i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni</u>, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca la cui durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome.</li> </ul>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9, per i primi 3 anni, hanno diritto ad uno sgravio contributivo del 100%. Per i periodi contributivi maturati negli anni successivi al terzo, i datori di lavoro avranno una aliquota contributiva del 10%. (I datori di lavoro sono tenuti, comunque, a versare la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista)</li> <li>- I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9, hanno una aliquota contributiva pari al 10% (a cui si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista)</li> </ul> <p>L'incentivo contributivo è mantenuto per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato</p> <p>Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, effettuate dal 24 settembre 2015 ed entro il 31.12.16, l'aliquota contributiva è ridotta al 5% e il datore di lavoro non è tenuto a versare né la contribuzione Aspi (pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista) né il contributo di licenziamento (50% del</p>

	<p>trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni)</p> <p><u>Incentivo economico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio</li> <li>- I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00</li> <li>- Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.</li> </ul> <p><u>Incentivo normativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali.</li> <li>- Le parti possono liberamente recedere dal contratto, con preavviso, al termine del periodo di apprendistato.</li> </ul> <p><u>Incentivo fiscale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<p>Tutti i datori di lavoro.</p> <p>Per incentivo contributivo pari allo sgravio del 100%, i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9.</p>
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni</u>, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</li> <li>- <u>giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni</u>, per il contratto di apprendistato professionalizzante</li> <li>- <u>giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni</u>, che siano in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o del diploma professionale, per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto di apprendistato
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>Per accedere allo sgravio contributivo del 100%, il datore di lavoro deve inviare all'INPS la dichiarazione "de minimis" con la quantificazione degli incentivi "de minimis" nazionali, regionali o locali già fruiti nel triennio antecedente la data della richiesta. L'ammontare complessivo del beneficio contributivo non deve far superare il limite massimo di 200.000 euro di aiuti nell'arco di tre esercizi finanziari.</p> <p>L'Inps, effettuate le verifiche, autorizza il datore di lavoro a fruire dell'incentivo, attribuendo il codice di autorizzazione "4R". Il datore di lavoro compilerà il modello UniEmens con l'indicazione dei codici relativi a ciascun tipo di contribuzione e precisamente:</p> <p>J0 – apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%</p> <p>J6 – apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% (primo anno)</p> <p>J7 – apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% (secondo anno)</p> <p>J8 – apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% (terzo anno)</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<p>Le agevolazioni contributive previste per l'assunzione con contratto di apprendistato (sgravio totale dei contributi o aliquota contributiva al 10%) non sono cumulabili, per espressa previsione, con gli incentivi contributivi previsti dall'art. 1, commi 178-181, l. n. 208/15 (nell'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura del 40 %, per un periodo di 24 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori che si trovino nella condizione di non occupazione, nei sei mesi precedenti l'assunzione).</p>
<b>Tempistica e scadenze</b>	Lo sgravio contributivo del 100% spetta per le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra

	<p>il 01 gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016.</p> <p>Per l'aliquota del 10% e per tutte le altre forme di incentivo (normativi, economici e fiscali) non sono previste scadenze.</p> <p>Per la riduzione dell'aliquota al 5% e per l'esonero dalla contribuzione Aspi e del contributo di licenziamento, l'assunzione deve essere effettuata dal 24/9/15 ed entro il 31/12/16.</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	D.lgs. n. 167/11; legge n. 183/11, art. 22; D.lgs. n. 81/15; Dlgs 446/97 art. 11 c. 1 lett. a) n. 5; legge n. 296/2006 art. 1, comma 1175; D.lgs. n. 150/15.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p><u>Sanzioni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento che avrebbe raggiunto l'apprendista al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione a suo carico, di cui egli sia esclusivamente responsabile, tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie delle singole tipologie di contratto di apprendistato;</li> <li>- Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva) se il contratto manca della forma scritta o manca del piano formativo individuale nonché nel caso di violazione delle previsioni della contrattazione collettiva attuative dei principi stabiliti all'art. 42, comma 5, lett. a, b, c, del d.lgs. 81/15 (a- divieto di retribuzione a cottimo; b- possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori; c- presenza di un tutor o referente aziendale)</li> </ul> <p><u>Esclusioni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono esclusi dagli incentivi contributivi i datori di lavoro che non siano in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi (DURC), con l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, con il rispetto dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;</li> <li>- Gli incentivi non spettano <ul style="list-style-type: none"> <li>• se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;</li> <li>• se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>• se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse;</li> <li>• se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.</li> </ul> </li> </ul>



GIOVANI NEET TRA I 16 E I 29 ANNI-SUPER BONUS OCCUPAZIONE-TRASFORMAZIONE TIROCINI  
PROGRAMMA "GARANZIA GIOVANI"

<b>Descrizione</b>	Nell'ambito del Programma operativo nazionale per l'attuazione dell'iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani - Programma "Garanzia Giovani" è istituito l'incentivo denominato "Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini", a favore dei datori di lavoro che assumono un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare, <b>purché avviato entro il 31 gennaio 2016</b> , nell'ambito del Programma stesso; l'importo di tale incentivo varia a seconda del profilo del soggetto (da determinarsi secondo i criteri indicati dal Min. del lav. con il decreto direttoriale n. 16/II/2016 del 3 febbraio 2016)																	
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><u>Incentivo economico</u></p> <p>L'importo dell'incentivo è determinato dalla classe di profilazione assegnata al giovane dai Centri per l'Impiego o dagli altri servizi competenti al momento della presa in carico, come da tabella che segue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tipologia di contratti incentivanti</th> <th colspan="4">Bonus assegnati in base al profiling del giovane e delle differenze territoriali</th> </tr> <tr> <th>BASSA</th> <th>MEDIA</th> <th>ALTA</th> <th>MEDIO ALTA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratto a tempo indeterminato</td> <td>€ 3.000</td> <td>€ 6.000</td> <td>€ 9.000</td> <td>€ 12.000</td> </tr> </tbody> </table>				Tipologia di contratti incentivanti	Bonus assegnati in base al profiling del giovane e delle differenze territoriali				BASSA	MEDIA	ALTA	MEDIO ALTA	Contratto a tempo indeterminato	€ 3.000	€ 6.000	€ 9.000	€ 12.000
Tipologia di contratti incentivanti	Bonus assegnati in base al profiling del giovane e delle differenze territoriali																	
	BASSA	MEDIA	ALTA	MEDIO ALTA														
Contratto a tempo indeterminato	€ 3.000	€ 6.000	€ 9.000	€ 12.000														
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	I datori di lavoro che assumono un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare, purché avviato entro il 31 gennaio 2016, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani																	
<b>Destinatari</b>	Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, che abbiano svolto, ovvero stiano svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare, purché avviato entro il 31 gennaio 2016, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.  Il giovane che ha svolto ovvero svolge il tirocinio, all'inizio del percorso, deve essere in possesso del requisito di NEET.																	
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Il tirocinio deve essere trasformato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione.  Il tirocinio curriculare e/o extracurriculare oggetto della trasformazione deve essere finanziato con risorse del Programma "Garanzia Giovani".																	
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili di pari importo. In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, l'incentivo è proporzionato alla durata effettiva dello stesso.																	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'incentivo è riconosciuto nei limiti dell'intensità massima di aiuto previsti dall'art. 32 del regolamento UE n. 651/2014.  Il "Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini" è fruibile nel rispetto dei limiti del regime « <i>de minimis</i> », oltre tali limiti è possibile fruire del bonus solo se ci sono i seguenti requisiti:  - L'assunzione del giovane d'età compresa tra 16 e 24 anni deve comportare un incremento occupazionale netto, ovvero devono ricorrere le condizioni di cui al co. 6 <sup>4</sup> ;																	

<sup>4</sup> Il requisito dell'incremento non è previsto per i casi in cui il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nel caso di assunzione di un giovane d'età compresa tra 25 e 29 anni , l'assunzione, oltre a comportare un incremento occupazionale netto ovvero a ricorrere le condizioni di cui al co.6, deve riguardare: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. un giovane che non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,</li> <li>b. un giovane che non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di II grado o di una qualifica o diploma d'istruzione e formazione professionale o che ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito,</li> <li>c. un giovane occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato.</li> </ul> </li> </ul> <p>L'incentivo è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. E' cumulabile nella misura del 50% dei costi salariali con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva.</p> <p>Pertanto, è cumulabile, senza limitazioni, con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la riduzione dei contributi nella misura del 40 % per un periodi di 24 mesi per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016.</li> </ul> <p>è, invece, cumulabile nel limite del 50% dei costi salariali con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate;</li> <li>- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi;</li> <li>- l'incentivo previsto per l'assunzione di apprendisti, in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove.</li> </ul>
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p>L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1 marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, nei limiti delle disponibilità allocate.</p> <p>N.B. Il tirocinio deve essere stato avviato entro il 31 gennaio 2016.</p>
<b>Normativa e modulistica</b>	<p>Decreti direttoriali del Ministero del lavoro nn. 16/16, 1709/14, 11/15 e 169/15.</p>
<b>Note</b>	<p>Per tutto quanto non disciplinato dal presente Decreto si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui al Decreto Direttoriale n. 1709/Segr D.G./2014 del 8 agosto 2014 e successive modifiche ed integrazioni.</p>

GIOVANI NEET TRA I 16 E I 29 ANNI- BONUS OCCUPAZIONALE PROGRAMMA "GARANZIA GIOVANI"

<b>Descrizione</b>	Il Programma operativo nazionale per l'attuazione dell'iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani - Programma "Garanzia Giovani" prevede l'erogazione, a favore dei datori di lavoro che assumono giovani registrati al Programma stesso, di un "bonus occupazionale" variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e dell'indice di svantaggio del giovane (da determinarsi secondo i criteri indicati dal Min. del lav. con il decreto direttoriale n. 10/15)																				
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><u>Incentivo economico</u></p> <p>L'importo dell'incentivo (bonus occupazionale) varia a seconda del tipo di contratto di assunzione e dell'indice di svantaggio del giovane, come da tabella che segue:</p> <table border="1" data-bbox="528 703 1441 1552"> <thead> <tr> <th></th> <th>indice di svantaggio BASSO</th> <th>indice di svantaggio MEDIO</th> <th>indice di svantaggio ALTO</th> <th>indice di svantaggio MOLTO ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di durata superiore a 12 mesi)</td> <td>€ 1.500</td> <td>€ 3.000</td> <td>€ 4.500</td> <td>€ 6.000</td> </tr> <tr> <td>Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 6 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 1.500</td> <td>€ 2.000</td> </tr> <tr> <td>Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 12 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>€ 3.000</td> <td>€ 4.000</td> </tr> </tbody> </table>		indice di svantaggio BASSO	indice di svantaggio MEDIO	indice di svantaggio ALTO	indice di svantaggio MOLTO ALTO	Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di durata superiore a 12 mesi)	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000	Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 6 mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000	Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 12 mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000
	indice di svantaggio BASSO	indice di svantaggio MEDIO	indice di svantaggio ALTO	indice di svantaggio MOLTO ALTO																	
Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di durata superiore a 12 mesi)	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000																	
Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 6 mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000																	
Contratto a tempo determinato uguale o superiore a 12 mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000																	
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricolo.																				
<b>Destinatari</b>	<p>Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione, cosiddetti NEET, che siano registrati al Programma "Garanzia Giovani".</p> <p>Il giovane deve trovarsi nella condizione di NEET al momento dell'assunzione.</p> <p>I minori devono aver assolto al diritto dovere di istruzione.</p>																				
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (bonus da 1.500 a 6.000 euro)</li> <li>- Contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi, anche a scopo di somministrazione (bonus da 1.500 a 2.000 euro)</li> <li>- Contratto a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi anche a scopo di somministrazione (bonus da 3.000 a 4.000 euro)</li> </ul>																				

	<p>Il bonus occupazionale è riconosciuto anche in caso di contratto part-time con orario pari o superiore al 60% del normale orario di lavoro, anche in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato di socio di cooperativa ed anche in caso di rapporti di lavoro agricolo.</p> <p>In caso di proroga del contratto a tempo determinato fino a 12 mesi, il datore di lavoro può richiedere l'ulteriore beneficio rispetto a quello già autorizzato per i primi 6 mesi.</p> <p>In caso di rinnovo del contratto a tempo determinato non è riconosciuto alcun bonus ulteriore.</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>Il "bonus occupazionale" è erogato tramite conguaglio dei contributi, in</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 quote mensili di pari importo, per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi;</li> <li>- 12 quote mensili di pari importo, per i contratti a tempo determinato durata pari o superiore a 12 mesi e per i contratti a tempo indeterminato.</li> </ul> <p>Per ottenere il "il bonus",</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il datore di lavoro deve inoltrare istanza all'INPS, in via telematica, mediante istanza "GAGI", indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intende effettuare;</li> <li>- l'INPS determina l'importo dell'incentivo spettante e, verificata la disponibilità residua delle risorse assegnate a ciascuna Regione o Provincia autonoma, comunica che la prenotazione in favore del datore di lavoro dell'importo dell'incentivo.</li> <li>- il datore di lavoro, entro 7 giorni dalla comunicazione, se non l'ha già fatto, deve procedere all'assunzione ed entro 14 giorni, a pena di decadenza, darne comunicazione chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.</li> </ul>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<p>Il "bonus occupazionale" può essere fruito anche oltre i limiti del «<i>de minimis</i>», qualora l'assunzione del giovane aderente al Programma comporti un incremento occupazionale netto.</p> <p>Esso è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. E' cumulabile nella misura del 50% dei costi salariali con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori</p> <p>Pertanto, è cumulabile, senza limitazioni, con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la riduzione dei contributi nella misura del 40 % per un periodo di 24 mesi per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016.</li> </ul> <p>è, invece, cumulabile nel limite del 50% dei costi salariali con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate;</li> <li>- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi;</li> <li>- l'incentivo previsto per l'assunzione di apprendisti, in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove.</li> </ul>
<b>Tempistica e scadenze</b>	Le assunzioni devono essere effettuate entro il 30 giugno 2017.
<b>Normativa e modulistica</b>	Decreti direttoriali del Ministero del lavoro nn. 1709/14, 11/15 e 169/15; circolare INPS n. 129/15.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;</li> <li>- di apprendistato di alta formazione ricerca;</li> <li>- di lavoro domestico;</li> <li>- di lavoro intermittente;</li> <li>- di lavoro accessorio</li> </ul> <p>Sono esclusi dalla fruizione dell'incentivo i datori di lavoro che non sono in regola con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli adempimenti contributivi,</li> <li>- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro,</li> </ul>

- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli incentivi non spettano

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

- se il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- se, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

## LAVORATORI NON OCCUPATI DA ALMENO 6 MESI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori non occupato da almeno 6 mesi</i>	<u>Incentivo contributivo</u> esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione	Lavoratori non occupati con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi	Le assunzioni devono essere fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016) ha previsto, all'art. 1, commi 178-181, un incentivo all'assunzione di tutti i lavoratori che si trovino nella condizione di non occupazione, con contratto a tempo indeterminato, nei sei mesi precedenti l'assunzione.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	L'incentivo consiste nell'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione, nella misura massima di € 3.250,00 su base annua.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricolo.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori che <ul style="list-style-type: none"> <li>- non siano stati occupati, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione;</li> <li>- non siano stati occupati nei 3 mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, con contratto a tempo indeterminato, presso il datore di lavoro richiedente la nuova assunzione o con società da questi controllate o collegate o facenti capo, per interposta persona, al medesimo datore di lavoro.</li> </ul> Per quanto riguarda i lavoratori agricoli si richiede che <ul style="list-style-type: none"> <li>- non siano stati occupati, nel corso dell'anno 2015, in forza di un contratto a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro agricolo;</li> <li>- non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2015 per un numero di giornate pari o superiore a 250 giornate, come lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), compresi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale</li> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa</li> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se la somministrazione è resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'esonero contributivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Le assunzioni devono essere fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

<b>Normativa e modulistica</b>	Art. 1, commi 178-181, legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016).
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>L'incentivo è escluso per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato;</li> <li>- i rapporti di lavoro con contratto di lavoro domestico;</li> <li>- i rapporti di lavoro con contratto intermittente o a chiamata.</li> </ul> <p>E', altresì, escluso quando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>- Il datore di lavoro o l'utilizzatore sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di cassa integrazione, salvi i casi in cui la nuova assunzione o somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle in possesso dei lavoratori interessati dalla sospensione;</li> <li>- L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro o utilizzatore in caso di somministrazione che, alla data del licenziamento presentavano assetti coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume;</li> <li>- L'inoltro della comunicazione di assunzione viene effettuata decorsi i termini di legge;</li> <li>- Il datore di lavoro non è in regola con gli obblighi contributivi o viola le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (manca il DURC);</li> <li>- Il datore di lavoro non rispetta gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.</li> </ul>

## LAVORATORI PERCETTORI DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivi per l'assunzione di lavoratori percettori di NASPI</b>	<p align="center"><u>Incentivo economico</u></p> <p>20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore</p>	<p>- Lavoratori percettori di NASPI;</p> <p>- lavoratori che avendo inoltrato istanza di concessione di NASPI - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.</p>	Nessuna scadenza
<b>Incentivi per l'assunzione di lavoratori percettori di NASPI non occupato da almeno 6 mesi</b>  <i>(per la tabella di dettaglio far riferimento a pag.12)</i>	<p align="center"><u>Incentivo economico</u></p> <p>20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore</p> <p align="center">+</p> <p align="center"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p>	Lavoratori percettori di NASPI non occupati con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi.	Le assunzioni devono essere fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	<p>I datori di lavoro, comprese le cooperative e le imprese di somministrazione, che assumono, senza esservi tenuti, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, lavoratori percettori di NASPI, hanno diritto ad un incentivo mensile pari a 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore stesso.</p> <p>L'incentivo è concesso anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità NASPI.</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Incentivo economico pari al</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative e le imprese di somministrazione che assumono soci con contratto di lavoro subordinato.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori percettori di NASPI, compresi quelli che avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.
<b>Tipologia di contratto richiesto (ove pertinente)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time</li> <li>- Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità Aspi.</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'incentivo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. Dunque, se il lavoratore è stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese.



	<p>L'importo spettante al datore di lavoro sotto forma di contributo non può, comunque, essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore né può superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto.</p> <p>Il diritto del datore di lavoro a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato.</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	<p>L'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti. La cumulabilità <b>non si estende</b> ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.</p> <p>La concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "<i>de minimis</i>" e, a tal fine il datore di lavoro dovrà rendere dichiarazione attestante che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "<i>de minimis</i>".</p> <p>Se il lavoratore si trova nelle condizioni di cui all'art 1, commi 178-181, l. n. 208/15 (non occupato con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi) il datore di lavoro avrà diritto <u>anche all'incentivo contributivo</u> previsto dalla citata legge (esonero dei contributi, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione che deve, comunque avvenire entro il 31 dicembre 2016).</p>
<b>Tempistica e scadenze</b>	Non vi sono scadenze per l'incentivo economico.
<b>Normativa e modulistica</b>	Art. 7, comma 5, lett. b, d.l. n. 76/13 conv. in l. n. 99/13; circ. INPS 175/13; d.lgs. n. 150/15.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli incentivi non spettano <ul style="list-style-type: none"> <li>• se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;</li> <li>• se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>• se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse;</li> <li>• se il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.</i></p>

## LAVORATORI IN CIGS

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi</i></b>	<p align="center"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p>	Lavoratori non occupati con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi in cui rientrano i lavoratori sospesi in CIGS da almeno 6 mesi.	Le assunzioni devono essere fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016
<b><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria per almeno 3 mesi</i></b>	<p align="center"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Aliquota contributiva pari a quella prevista per gli apprendisti (10%, a cui si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista), per un periodo di 12 mesi</p> <p align="center">+</p> <p align="center"><u>Incentivo economico</u></p> <p>50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non più di 9 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- non più di 21 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord</li> <li>- non più di 33 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno</li> </ul>	Lavoratori che abbiano fruito del trattamento di Cigs per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

### LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 6 MESI

<b>Descrizione</b>	La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016) ha previsto, all'art. 1, commi 178-181, un incentivo all'assunzione di tutti i lavoratori che si trovino nella condizione di non occupazione, con contratto a tempo indeterminato, nei sei mesi precedenti l'assunzione e tra questi vi rientrano anche i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	L'incentivo consiste nell'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione, nella misura massima di € 3.250,00 su base annua.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricolo.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori che

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- non siano stati occupati, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione;</li> <li>- non siano stati occupati nei 3 mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, con contratto a tempo indeterminato, presso il datore di lavoro richiedente la nuova assunzione o con società da questi controllate o collegate o facenti capo, per interposta persona, al medesimo datore di lavoro.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<p>Contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time), compresi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale</li> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa</li> <li>- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se la somministrazione è resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'esonero contributivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Le assunzioni devono essere fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.
<b>Normativa e modulistica</b>	Art. 1, commi 178-181, legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016).
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>L'incentivo è escluso per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato;</li> <li>- i rapporti di lavoro con contratto di lavoro domestico;</li> <li>- i rapporti di lavoro con contratto intermittente o a chiamata.</li> </ul> <p>E', altresì, escluso quando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>- Il datore di lavoro o l'utilizzatore sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di cassa integrazione, salvi i casi in cui la nuova assunzione o somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle in possesso dei lavoratori interessati dalla sospensione;</li> <li>- L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro o utilizzatore in caso di somministrazione che, alla data del licenziamento presentavano assetti coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume;</li> <li>- L'inoltro della comunicazione di assunzione viene effettuata decorsi i termini di legge;</li> <li>- Il datore di lavoro non è in regola con gli obblighi contributivi o viola le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (manca il DURC);</li> <li>- Il datore di lavoro non rispetta gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.</li> </ul>

<b>Descrizione</b>	<p>La legge n. 236/93, all'art. 4, comma 3, prevede che in caso di assunzione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo contributivo che consiste nella riduzione dell'aliquota contributiva nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 12 mesi. Inoltre, la stessa legge prevede che il datore di lavoro ha diritto anche ad un incentivo economico che consiste in un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.</p> <p>L'incentivo economico non può essere corrisposto per un periodo superiore a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- 21 mesi, se il lavoratore è over 50 e residente nel centro-nord</li> <li>- 33 mesi, se il lavoratore è over 50 e residente nel Mezzogiorno</li> </ul>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Incentivo contributivo: riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), per 12 mesi</p> <p>Incentivo economico: 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un periodo non superiore a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- 21 mesi, se il lavoratore è over 50 e residente nel centro-nord</li> <li>- 33 mesi, se il lavoratore è over 50 e residente nel Mezzogiorno</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<p>Tutti i datori di lavoro.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi.</p>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<p>Contratto a tempo pieno e indeterminato.</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>L'incentivo è erogato attraverso il conguaglio dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal datore di lavoro.</p> <p>Il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego territorialmente competente utilizzando il modello <b>"Unificato Lav"</b> nel campo <b>"Codice agevolazioni"</b> si inserisce il codice agevolazione "86" Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'attestazione che <ul style="list-style-type: none"> <li>• nei 12 mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale. Se sussiste, invece la suddetta condizione, il datore di lavoro che assume deve attestare che il licenziamento per riduzione di personale ha riguardato lavoratori aventi qualifiche diverse da quella dei lavoratori per i quali si chiede l'incentivo.</li> </ul> </li> </ul> <p>La dichiarazione deve essere inviata, <u>esclusivamente</u>, con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione. La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che richiede l'incentivo</p> <p><b>verifica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sussistenza delle condizioni attestate dal datore di lavoro, utilizzando le informazioni in suo possesso;</li> <li>- che il lavoratore assunto è sospeso in CIGS da 3 mesi e dipendente da impresa beneficiaria del trattamento da almeno 6 mesi;</li> </ul> <p><b>comunica</b></p> <p>al datore di lavoro che è stato ammesso o non ammesso alla fruizione dell'incentivo. In caso di diniego dell'incentivo nella comunicazione sono indicati i motivi La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione</p>

	<p>“5Q” e “8T” avente il significato di <i>“azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all’art. 4, c.3, legge n. 236/93”</i> I datori di lavoro che operano con il sistema DM-Emens – Uniemens e che beneficiano dell’incentivo per assunzione di lavoratori in CIGS da 24 mesi : nell’elemento &lt;Tipocontribuzione&gt; dovrà essere inserito</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il codice “86”</li> </ul>
<b>Natura dell’aiuto e cumulabilità</b>	L’incentivo contributivo e l’incentivo economico si cumulano.
<b>Tempistica e scadenze</b>	Non sono previste scadenze.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 236/93, art. 4, comma 3; legge n. 223/91, art. 8, comma 4.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>Gli incentivi non spettano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;</li> <li>- se l’assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>- se il datore di abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l’assunzione, sia finalizzata all’acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;</li> <li>- con riferimento a quei lavoratori che siano stati sospesi, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento della sospensione, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risultava con quest’ultimo in rapporto di collegamento o controllo.</li> </ul>

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><b><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità</i></b></p>	<p><b><u>Assunzione con contratto a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato) full-time</u></b></p> <p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo di 18 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><u>Incentivo economico</u></p> <p>50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non più di 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- non più di 24 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord</li> <li>- non più di 36 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno</li> </ul> <p><b><u>Assunzione con contratto a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato) part-time</u></b></p> <p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo di 18 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p> <p><b><u>Assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato part-time</u></b></p> <p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo di 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p> <p><b><u>Assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato full-time</u></b></p> <p><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo complessivo di 23 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato</p> <p><b><u>Assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato full-time</u></b></p>	<p>Lavoratori in mobilità</p>	<p>Nessuna scadenza</p> <p>(si tenga in conto, però, che a partire dal 1° gennaio 2017 la mobilità sarà sostituita dalla NASPI)</p>

	<p style="text-align: center;"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per un periodo complessivo di 23 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione con contratto a tempo determinato</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo economico</u></p> <p>50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non più di 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- non più di 24 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord</li> <li>- non più di 36 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno</li> </ul>		
<p><b><i>Incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità non occupati con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi</i></b></p> <p><i>(per la tabella di dettaglio far riferimento a pag.12)</i></p>	<p><b><u>Incentivi sopra descritti o, in alternativa, ma solo se l'assunzione è effettuata con contratto a tempo indeterminato (part-time o full-time),</u></b></p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><u>Incentivo economico (se l'assunzione è effettuata con contratto a tempo indeterminato full-time)</u></p> <p>50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non più di 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- non più di 24 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord</li> <li>- non più di 36 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno</li> </ul>	<p>Lavoratori in mobilità non occupati con contratto a tempo indeterminato da almeno 6 mesi</p>	<p>Le assunzioni devono essere effettuate dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016</p>

Tabella di dettaglio

<p><b>Descrizione</b></p>	<p>La legge 223/91 prevede che in datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità hanno diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico, nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%), per un periodo di 18 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, di 12 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, di 23 mesi complessivi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>La stessa legge 223/91 prevede che, se l'assunzione è effettuata con contratto a tempo indeterminato full-time (o in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato full-time) il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per non più di 12 mesi se il lavoratore ha meno di 50 anni, non più di 24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord, non più di 36 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno.</p> <p>Il contributo non può essere corrisposto per un periodo superiore a quello spettante al lavoratore. La legge 92/12 e succ. mod. ha ridotto la durata dell'indennità di mobilità, nel periodo transitorio, fino alla definitiva sostituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con la Naspi.</p>
<p><b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b></p>	<p><u>Incentivo contributivo</u>: riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</li> <li>- 23 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato</li> </ul> <p><u>Incentivo economico</u>, che si aggiunge agli incentivi contributivi, ma solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time o di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato full-time:</p> <p>50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non più di 12 mesi, se il lavoratore ha meno di 50 anni</li> <li>- non più di 24 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel centro-nord</li> <li>- non più di 36 mesi, se il lavoratore ha più di 50 anni ed è residente nel mezzogiorno.</li> </ul>
<p><b>Datori di lavoro beneficiari</b></p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), comprese le società cooperative.</p>
<p><b>Destinatari</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori in mobilità</li> <li>- lavoratori in mobilità non occupati, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione.</li> </ul>
<p><b>Tipologia di contratto richiesto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto a tempo indeterminato full-time (incentivo contributivo -18 mesi- e, in aggiunta, incentivo economico)</li> <li>- Contratto a tempo indeterminato part-time (incentivo contributivo -18 mesi)</li> <li>- Contratto a tempo determinato full-time (incentivo contributivo -12 mesi)</li> <li>- Contratto a tempo determinato part-time (incentivo contributivo -12 mesi)</li> <li>- Contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato full-time (incentivo contributivo -23 mesi- e, in aggiunta, incentivo economico)</li> <li>- Contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato part-time (incentivo contributivo -23 mesi)</li> </ul>
<p><b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b></p>	<p>Per accedere agli incentivi di cui alla legge n. 223/91, il datore di lavoro deve inoltrare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego territorialmente competente utilizzando il modello "<u>Unificato Lav</u>" nel campo "Codice agevolazioni" inserisce il codice agevolazione</p> <p>Il datore di lavoro deve, altresì, inoltrare all'INPS una dichiarazione di responsabilità contenente:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il codice fiscale del lavoratore assunto per il quale si richiede l'incentivo;</li> <li>- il codice identificativo del modello "Unificato Lav";</li> <li>- l'attestazione che <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'assunzione non deriva da un obbligo preesistente;</li> <li>• con l'impresa di provenienza del lavoratore non vi sono rapporti di collegamento o di controllo né vi è coincidenza degli assetti proprietari;</li> <li>• nei sei mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale. Se sussiste, invece la suddetta condizione, il datore di lavoro che assume deve attestare che il licenziamento per riduzione di personale ha riguardato lavoratori aventi qualifiche diverse da quella dei lavoratori per i quali si chiede l'incentivo.</li> </ul> </li> </ul> <p>La dichiarazione deve essere inviata, <u>esclusivamente</u>, con modalità telematica, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione. La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che richiede l'incentivo</p> <p><b><u>verifica</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sussistenza delle condizioni attestate dal datore di lavoro, utilizzando le informazioni in suo possesso;</li> <li>- che il lavoratore assunto è in mobilità;</li> </ul> <p><b><u>individua</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'importo massimo dell'incentivo spettante e la durata;</li> </ul> <p><b><u>comunica</u></b></p> <p>al datore di lavoro che è stato ammesso o non ammesso alla fruizione dell'incentivo. In caso di diniego dell'incentivo nella comunicazione sono indicati i motivi.</p> <p>La posizione contributiva del datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" avente il significato di "Azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 25, comma 9 e all'art. 8, comma 2 della L. 223/91"<sup>5</sup>. nell'elemento &lt;TipolIncentivo&gt; dovranno essere inseriti i seguenti codici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "75", avente il significato di "lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato ex art. 25, comma 9, legge n. 223/1991";</li> <li>- "76", avente il significato di "lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2 legge n. 223/1991";</li> <li>- "77" avente il significato di "lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine ex art. 8, comma 2, legge n. 223/1991 trasformato nel corso del suo svolgimento in rapporto a tempo indeterminato".</li> </ul> <p>nell'elemento &lt;ImportoCorrenteIncentivo&gt; dovrà essere indicato l'importo del beneficio spettante per il mese corrente.</p> <p>nell'elemento &lt;ImportoArretrIncentivo&gt; dovrà essere indicato l'importo del beneficio spettante per i periodi pregressi.</p> <p><u>Per accedere agli incentivi di cui alla legge n. 190/14</u> il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", che ha il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".</p> <p>La sede territorialmente competente attribuirà il codice di autorizzazione dandone comunicazione al datore di lavoro.</p> <p>Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di &lt;DenunciaIndividuale&gt;, &lt;DatiRetributivi&gt;, elemento &lt;Incentivo&gt; i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nell'elemento &lt;TipolIncentivo&gt; dovrà essere inserito il valore "TRIE" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190";</li> </ul>
--	--

<sup>5</sup> Circolare INPS n. 260, 12 novembre 1991.

	<p>- nell'elemento &lt;CodEnteFinanziatore&gt; dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);</p> <p>- nell'elemento &lt;ImportoCorrIncentivo&gt; dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente.</p> <p>- nell'elemento &lt;ImportoArrIncentivo&gt; dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo all'esonero contributivo dei mesi di competenza</p> <p>I dati sopra esposti saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013</p> <p>"VIRTUALE" come segue:</p> <p>- con il codice "L444" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";</p> <p>- con il codice "L445" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2015 esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	Gli incentivi contribuiti si cumulano con gli incentivi economici (a condizione che l'assunzione sia effettuata con contratto a tempo indeterminato full-time).
<b>Tempistica e scadenze</b>	Per gli incentivi di cui alla legge 223/91, non vi sono scadenze temporali (si tenga in conto però che, a decorrere dal ° gennaio 2017, la mobilità sarà sostituita dalla NASPI).
<b>Normativa e modulistica</b>	Artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, legge 223/91.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>E' escluso quando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;</li> <li>- Il datore di lavoro o l'utilizzatore sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di cassa integrazione, salvi i casi in cui la nuova assunzione o somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse da quelle in possesso dei lavoratori interessati dalla sospensione;</li> <li>- L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro o utilizzatore in caso di somministrazione che, alla data del licenziamento presentavano assetti coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume;</li> <li>- L'inoltro della comunicazione di assunzione viene effettuata decorsi i termini di legge;</li> <li>- Il datore di lavoro non è in regola con gli obblighi contributivi o viola le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (manca il DURC);</li> <li>- Il datore di lavoro non rispetta gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.</li> </ul>

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivi per l'assunzione di donne</b>	<p align="center"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro nella misura del 50% per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato</li> </ul> <p><b>N.B.</b> in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato potrebbe risultare più conveniente accedere all'incentivo contributivo previsto dalla legge 208/15 (esonero dei contributi per un periodo di 24 mesi, nella misura del 40%)</p>	<p>Donne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate;</li> </ul> <p align="center">ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, ovunque residenti;</li> </ul> <p align="center">ovvero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti</li> </ul>	<p>Nessuna scadenza</p> <p>Per l'incentivo di cui alla legge 208/15, l'assunzione deve essere effettuata entro il 31.12.16</p>

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	<p>La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12, prevede che in caso di assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate; ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, ovunque residenti; ovvero <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e precisamente, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul> <p><b>N.B:</b> <u>in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</u>, potrebbe risultare più conveniente accedere ai benefici di cui all'art. 1, commi 178-181, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016) che prevede l'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi, decorrenti dalla data dell'assunzione.</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
<b>Destinatari</b>	<p>Donne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti nelle aree svantaggiate;</li> </ul> <p align="center">ovvero</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro, ovunque residenti; ovvero</li> <li>- <i>disoccupate da oltre dodici mesi</i> con almeno cinquant'anni di età, ovunque residenti.</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato (sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, intermittente, accessorio).</li> </ul>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012"; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.</p> <p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.</p> <p>La posizione contributiva relativa al datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "2H" che ha il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012"; il codice autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012".</p> <p>Il datore di lavoro ammesso all'incentivo, denuncerà il lavoratore nell'elemento individuale &lt;TipoContribuzione&gt; con il codice "55" che assume il significato di " lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti e solo in presenza dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regolarità negli adempimenti contributivi;</li> <li>- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;</li> <li>- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale;</li> <li>- l'assunzione non riguardi un rapporto di lavoro domestico, intermittente, accessorio;</li> <li>- l'assunzione non riguardi l'attuazione di un obbligo preesistente;</li> <li>- l'assunzione non violi il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;</li> <li>- il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo il caso che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.</li> </ul>

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivi per l'assunzione di over 50</b>	<p align="center"><u>Incentivo contributivo</u></p> <p>Riduzione degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro nella misura del 50% per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato</li> </ul> <p><b>N.B.</b> in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato potrebbe risultare più conveniente accedere all'incentivo contributivo previsto dalla legge 208/15 (esonero dei contributi per un periodo di 24 mesi, nella misura del 40%)</p>	Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi	<p>Nessuna scadenza</p> <p>Per l'incentivo di cui alla legge 208/15, l'assunzione deve essere effettuata entro il 31.12.16</p>

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	<p>La legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 11, prevede che in caso di assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato e precisamente, per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul> <p><b>N.B:</b> <u>in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato</u>, potrebbe risultare più conveniente accedere ai benefici di cui all'art. 1, commi 178-181, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità per il 2016) che prevede l'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro, nella misura del 40%, per un periodo di 24 mesi, decorrenti dalla data dell'assunzione.</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p>Incentivo contributivo: riduzione dei contributi nella misura del 50% per</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
<b>Destinatari</b>	Over 50, disoccupati da almeno 12 mesi.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo indeterminato</li> <li>- Contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato</li> </ul> <p>(sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, intermittente, accessorio).</p>
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Il datore di lavoro deve inoltrare comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza on-line "92-2012"; detta comunicazione deve essere presentata prima dell'invio della denuncia contributiva ove viene indicata la contribuzione agevolata.

	<p>Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettuano i controlli formali e attribuiscono esito positivo o negativo alla comunicazione.</p> <p>L'Inps effettuerà a posteriori, in sede di verifica amministrativa, i necessari controlli circa la sussistenza effettiva dei presupposti dell'incentivo.</p> <p>La posizione contributiva relativa al datore di lavoro ammesso all'incentivo sarà contraddistinta dal codice di autorizzazione "2H" che ha il significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012"; il codice autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di istanza "92-2012".</p> <p>Il datore di lavoro ammesso all'incentivo, denuncerà il lavoratore nell'elemento individuale &lt;TipoContribuzione&gt; con il codice "55" che assume il significato di " lavoratore assunto ai sensi dell'art. 4, commi 8-11, della legge 92/2012".</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	<p>L'incentivo spetta al datore di lavoro solo se l'assunzione realizza un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti e solo in presenza dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regolarità negli adempimenti contributivi;</li> <li>- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;</li> <li>- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale;</li> <li>- l'assunzione non riguardi un rapporto di lavoro domestico, intermittente, accessorio;</li> <li>- l'assunzione non riguardi l'attuazione di un obbligo preesistente;</li> <li>- l'assunzione non violi il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore;</li> <li>- il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo il caso che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.</li> </ul>

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivi per l'assunzione di disabili</b>	<u>Incentivo economico:</u> 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi  Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato	<u>Disabili</u> con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016
	<u>Incentivo economico:</u> 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi  Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato	<u>Disabili</u> con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016
	<u>Incentivo economico:</u> 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi  Solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto	<u>Disabili intellettivi e psichici</u> con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	Assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016

## Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	La legge n. 68/99, come modificata dal decreto legislativo n. 151/15, prevede incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disabili.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	<p><b>a)</b> 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, in caso di assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78<sup>6</sup>;</p> <p><b>- b)</b> 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 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 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78<sup>7</sup>;</p>

<sup>6</sup> Prima categoria: 1) La perdita dei quattro arti fino al limite della perdita totale delle due mani e dei due piedi insieme. 2) La perdita di tre arti fino al limite della perdita delle due mani e di un piede insieme. 3) La perdita di ambo gli arti superiori fino al limite della perdita totale delle due mani. 4) La perdita di due arti, superiore od inferiore (disarticolazione o amputazione del braccio e della coscia). 5) La perdita totale di una mano e di due piedi. 6) La perdita totale di una mano e di un piede. 7) La disarticolazione di un'anca; l'anchilosi completa della stessa, se unita a grave alterazione funzionale del ginocchio corrispondente. 8) La disarticolazione di un braccio o l'amputazione di esso all'altezza del collo chirurgico dell'omero. 9) L'amputazione di coscia o gamba a qualunque altezza con moncone residuo impietabile in modo assoluto e permanente. 10) La perdita di una coscia a qualunque altezza con moncone protesizzabile, ma con grave artrosi dell'anca o del ginocchio dell'arto superstito. 11) La perdita di ambo gli arti inferiori sino al limite della perdita totale dei piedi. 12) La perdita totale di tutte le dita delle mani ovvero la perdita totale dei due pollici e di altre sette o sei dita. 13) La perdita totale di un pollice e di altre otto dita delle mani, ovvero la perdita totale delle cinque dita di una mano e delle prime due dell'altra. 14) La perdita totale di sei dita delle mani compresi i pollici e gli indici o la perdita totale di otto dita delle mani compreso o non uno dei pollici. 15) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesioni gravi della faccia e della bocca, tali da determinare grave ostacolo alla masticazione e alla deglutizione si' da costringere a speciale alimentazione. 16) L'anchilosi temporo-mandibolare completa e permanente. 17) L'immobilità completa permanente del capo in flessione o in estensione, oppure la rigidità totale e permanente del rachide con notevole incurvamento. 18) Le alterazioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare e tutte le altre infermità organiche e funzionali permanenti e gravi al punto da determinare una assoluta incapacità al lavoro proficuo. 19) Fibrosi polmonare diffusa con enfisema bollosa e stato bronchiectasico e cuore polmonare grave. 20) Cardiopatie organiche in stato di permanente scompenso o con grave e permanente insufficienza coronarica ecg. accertata. 21) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del collo e del tronco, quando, per sede, volume o grado di evoluzione determinano assoluta incapacità lavorativa. 22) Tumori maligni a rapida evoluzione. 23) La fistola gastrica, intestinale, epatica, pancreatica, splenica, rettovesicale ribelle ad ogni cura e l'ano preternaturale. 24) Incontinenza delle feci grave e permanente da lesione organica. 25) Il diabete mellito ed il diabete insipido entrambi di notevole gravità. 26) Esiti di nectrotomia con grave compromissione permanente del rene superstito (iperazotemia, ipertensione e complicazioni cardiache). 27) Castrazione e perdita pressoché totale del pene. 28) Tutte le alterazioni delle facoltà mentali (sindrome schizofrenica, demenza paralitica, demenze traumatiche, demenza epilettica, distimie gravi, ecc.) che rendano l'individuo incapace a qualsiasi attività. 29) Le lesioni del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale) con conseguenze gravi e permanenti di grado tale da apportare profondi e irreparabili perturbamenti alle funzioni più necessarie alla vita organica e sociale o da determinare incapacità a lavoro proficuo. 30) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente accertata con esame audiometrico. 31) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente quando si accompagni alla perdita o a disturbi gravi e permanenti della favella o a disturbi della sfera psichica e dell'equilibrio statico-dinamico. 32) Esito di laringectomia totale. 33) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi che abbiano prodotto cecità bilaterale assoluta e permanente. 34) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare da 1/100 a meno di 1/50. 35) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 1/50 e 3/50 della normale (vedasi avvertenze alle tabelle A e B-c). Seconda categoria: 1) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesione grave della faccia stessa e della bocca tali da menomare notevolmente la masticazione, la deglutizione o la favella oppure da apportare evidenti deformità, nonostante la protesi. 2) L'anchilosi temporo-mandibolare incompleta, ma grave e permanente con notevole riduzione della funzione masticatoria. 3) L'artrite cronica che, per la molteplicità e l'importanza delle articolazioni colpite, abbia menomato gravemente la funzione di due o più arti. 4) La perdita di un braccio o avambraccio sopra il terzo inferiore. 5) La perdita totale delle cinque dita di una mano e di due delle ultime quattro dita dell'altra. 6) La perdita di una coscia a qualunque altezza. 7) L'amputazione medio tarsica o la sotto astralgica dei due piedi. 8) Anchilosi completa dell'anca o quella in flessione del ginocchio. 9) Le affezioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare, che per la loro gravità non siano tali da ascrivere alla prima categoria. 10) Le lesioni gravi e permanenti dell'apparato respiratorio o di altri apparati organici determinate dall'azione di gas nocivi. 11) Bronchite cronica diffusa con bronchiectasie ed enfisema di notevole grado. 12) Tutte le altre lesioni od affezioni organiche della laringe, della trachea che arrechino grave e permanente dissesto alla funzione respiratoria. 13) Cardiopatie con sintomi di scompenso di entità tali da non essere ascrivibili alla prima categoria. 14) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del tronco e del collo, quando per la loro gravità non debbano ascrivere alla prima categoria. 15) Le affezioni gastro-enteriche e delle ghiandole annesse con grave e permanente deperimento organico. 16) Stenosi esofagee di alto grado con deperimento organico. 17) La perdita della lingua. 18) Le lesioni o affezioni gravi e permanenti dell'apparato urinario. 19) Le affezioni gravi e permanenti degli organi emopoietici. 20) Ipoacusia bilaterale superiore al 90% con voce di conversazione gridata ad concham senza affezioni purulente dell'orecchio medio. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 1/50 e 3/50 della normale. 22) Castrazione o perdita pressoché totale del pene. Terza categoria: 1) La perdita totale di una mano o delle sue cinque dita, ovvero la perdita totale di cinque dita tra le mani compresi i due pollici. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice delle due mani. 3) La perdita totale di ambo gli indici e di altre cinque dita fra le mani che non siano i pollici. 4) La perdita totale di un pollice insieme con quella di un indice e di altre quattro dita fra le mani con integrità dell'altro pollice. 5) La perdita di una gamba sopra il terzo inferiore. 6) L'amputazione tarso-metatarsica dei due piedi. 7) L'anchilosi totale di una spalla in posizione viziata e non parallela all'asse del corpo. 8) Labirintiti e labirintosi con stato vertiginoso grave e permanente. 9) La perdita o i disturbi gravi della favella. 10) L'epilessia con manifestazioni frequenti. 11) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio, che abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/50 e 1/10 della normale.

<sup>7</sup> Quarta categoria: 1) L'anchilosi totale di una spalla in posizione parallela all'asse del corpo. 2) La perdita totale delle ultime quattro dita di una mano o delle prime tre dita di essa. 3) La perdita totale di tre dita tra le due mani compresi ambo i pollici. 4) La perdita totale di un pollice e dei due indici. 5) La perdita totale di uno dei pollici e di altre quattro dita fra le due mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale di un indice e di altre sei o cinque dita fra le due mani che non siano i pollici. 7) La perdita di una gamba al terzo inferiore. 8) La lussazione irriducibile di una delle grandi articolazioni, ovvero gli esiti permanenti delle fratture di ossa principali (pseudo artrosi, calli molto deformi, ecc.) che ledano notevolmente la funzione di un arto. 9) Le malattie di cuore senza sintomi di scompenso evidenti, ma con stato di latente insufficienza del miocardio. 10) Calcolosi renale bilaterale con accessi dolorosi frequenti e con persistente compromissione della funzione emuntoria. 11) L'epilessia ammenoche' per la frequenza e la gravità delle sue manifestazioni non sia da ascrivere a categorie superiori. 12) Psico-nevrosi gravi (fobie persistenti). 13) Le paralisi



	- c) 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione di disabili intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Tutti i datori di lavoro privati che ne facciano richiesta, anche se non soggetti all'obbligo di assunzione di disabili.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori disabili <ul style="list-style-type: none"> <li>- con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegare al dpr n. 915/78, per l'incentivo di cui alla lettera a);</li> <li>- con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegare al dpr n. 915/78, per l'incentivo di cui alla lettera b);</li> <li>- intellettivi e psichici, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per l'incentivo di cui alla lettera c).</li> </ul>
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	- 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).
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Il datore di lavoro deve presentare domanda, tramite procedura telematica, all'INPS che, entro 5 giorni, provvede a comunicare, telematicamente, l'effettiva disponibilità delle risorse per l'accesso all'incentivo. L'INPS, effettuata la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo, assegna al datore di lavoro un termine perentorio di 7 giorni per procedere alla stipula del contratto di assunzione. Il datore di lavoro, entro il termine perentorio di 7 giorni successivi all'assunzione, tramite procedura telematica, deve comunicare all'INPS

periferiche che comportino disturbi notevoli della zona innervata. 14) Pansinusiti purulenti croniche bilaterali con nevralgia del trigemino. 15) Otite media purulenta cronica bilaterale con voce di conversazione percepita ad concham. 16) Otite media purulenta cronica bilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatomi, granulazioni). 17) Labirintiti e labirintosi con stato Vertiginoso di media gravita'. 18) Le alterazioni organiche e irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 4/50 e 1/10 della normale. 19) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecita' assoluta e permanente: con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 2/10 e 3/10 della normale. 20) Le alterazioni irreparabili della visione periferica sotto forma di emianopsia bilaterale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecita' assoluta e permanente, con alterazioni pure irreversibili della visione periferica dell'altro, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale o le zone piu' prossime al centro, oppure sotto forma di lacune ditale ampiezza da occupare una meta' del campo visivo stesso o settori equivalenti. Quinta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in estensione completa o quasi. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice di una mano. 3) La perdita totale delle dita dei piedi di nove o otto dita compresi gli alluci. 10) La tubercolosi polmonare allo stato di esiti estesi, ma clinicamente stabilizzati, sempre previo accertamento stratigrafico, quando essi per la loro entita' non determinino grave dissesto alla funzione respiratoria. 11) Gli esiti di affezione tubercolare extra polmonare, quando per la loro entita' e localizzazione non comportino assegnazione a categoria superiore o inferiore. 12) Le malattie organiche di cuore senza segno di scompenso. 13) L'arteriosclerosi diffusa e manifesta. 14) Gli aneurismi arteriosi o arterovenosi degli arti che ne ostacolano notevolmente la funzione. 15) La nefrite o le nefrosi organiche. 16) Diabete mellito o insipido di media gravita'. 17) L'ernia viscerale molto voluminosa o che, a prescindere dal suo volume, sia accompagnata da gravi e permanenti complicazioni. 18) Otite media purulenta cronica bilaterale senza complicazioni con voce di conversazione percepita a 50 cm accertata con esame audiometrico. Otite media purulenta cronica unilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatoma, granulazioni). 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta ad concham. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 2/10 e 3/10 della normale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecita' assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/10 e 7/10 della normale. 22) La perdita anatomica di un bulbo oculare, non protesizzabile, essendo l'altro integro. 23) Le alterazioni organiche ed irreparabili della visione periferica di entrambi gli occhi, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale, o le zone piu' prossime al centro, oppure sotto forma di lacune di tale ampiezza da occupare una meta' del campo visivo stesso, o settori equivalenti. Sesta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in flessione completa o quasi. 2) La perdita totale di un pollice insieme con quella del corrispondente metacarpo ovvero insieme con la perdita totale una delle ultime tre dita della stessa mano. 3) La perdita totale di uno degli indici e di altre tre dita fra le mani, che non siano i pollici e l'altro indice. 4) La perdita totale di cinque dita fra le mani che siano le ultime tre dell'una e due delle ultime tre dell'altra. 5) La perdita totale di uno dei pollici insieme con quella di altre due dita fra le mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale delle tre ultime dita di una mano. 7) La perdita delle due ultime falangi delle ultime quattro dita di una mano, ovvero la perdita delle due ultime falangi di sei o cinque dita fra le mani, che non siano quelle dei pollici. 8) La perdita della falange ungueale di sette o sei dita fra le mani, compresa quella dei due pollici, oppure la perdita della falange ungueale di otto dita fra le mani compresa quella di uno dei due pollici. 9) L'amputazione tarso-metatarsica di un solo piede. 10) La perdita totale di sette o sei dita dei piedi compresi i due alluci. 11) La perdita totale di nove od Otto dita dei piedi compreso un alluce. 12) La perdita totale dei due alluci e dei corrispondenti metatarsi. 13) Ulcera gastrica o duodenale, radiologicamente accertata o gli esiti di gastro-enterostomia con neostoma ben funzionante. 14) Morbo di Basedow che per la sua entita' non sia da ascrivere a categoria superiore. 15) Nectrectomia con integrita' del rene superstite. 16) Psico-nevrosi di media entita'. 17) Le nevriti ed i loro esiti permanenti. 18) Sinusiti purulente croniche o vegetanti con nevralgia. 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito, non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta alla distanza di 50 cm. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto una riduzione dell'acutezza visiva al di sotto di 1/50, con l'acutezza visiva dell'altro normale, o ridotta fino a 7/10 della normale.

	<p>l'avvenuta stipula del contratto di assunzione.</p> <p>L'incentivo è erogato mediante conguaglio dei contributi.</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	L'incentivo è erogato nel rispetto dell'art. 33 del Reg. UE 651/2014: l'intensità di aiuto non deve superare il 75 % dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.
<b>Tempistica e scadenze</b>	<p>L'incentivo è previsto per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.</p> <p>Il datore di lavoro deve</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- effettuare l'assunzione <u>entro 7 giorni</u> dalla comunicazione dell'INPS circa la riserva della somma pari all'ammontare dell'incentivo;</li> <li>- effettuare la comunicazione dell'avvenuta assunzione <u>entro 7 giorni</u> dall'avvenuta stipula del contratto di assunzione.</li> </ul>
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 68/99, come, da ultimo, modificata dal decreto legislativo n. 151/15.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	- Il datore di lavoro che non provvede ad effettuare l'assunzione e la comunicazione dell'avvenuta assunzione, entro i termini perentori assegnati, decade dal beneficio.

**DETENUTI, INTERNATI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI GIUDIZIARI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO**

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><b><i>Incentivi per l'assunzione di detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno</i></b></p>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 95%</p> <p>Il beneficio contributivo permane</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno (per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno)</li> <li>- per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto (per i detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno)</li> </ul> <p><b>N.B.</b> hanno diritto all'agevolazione contributiva le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.</p> <p>Hanno, altresì, diritto all'agevolazione contributiva le aziende che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.</p>	<p>Detenuti o Internati, ex Degenti degli ospedali psichiatrici, Condannati e Internati ammessi al lavoro esterno</p>	<p>Nessuna scadenza</p>

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	La legge 381/91, all'art. 4, comma 3 bis, stabilisce che le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e alle aziende che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, abbiano un incentivo contributivo determinato, ogni due anni, con decreto del Ministro della giustizia. Il decreto del Ministro della giustizia del 24 luglio 2014, n. 148, all'art. 8 dispone, quale incentivo contributivo, la riduzione dell'aliquota contributiva a carico delle suddette beneficiarie, nella misura del 95%.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95%  Il beneficio contributivo permane - per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ammesso alla semilibertà o al lavoro esterno (per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno)  - per i 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a condizione che l'assunzione sia avvenuta mentre il lavoratore era ristretto (per i detenuti ed internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno).
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	- cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.  - le aziende pubbliche e private che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.
<b>Destinatari</b>	Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Tutti.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	L'agevolazione è riconosciuta dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande  Le cooperative o le aziende pubbliche e private destinatarie delle agevolazioni devono presentare all'INPS copia della convenzione stipulata con l'istituto penitenziario o, nel caso di svolgimento di attività lavorativa all'interno dell'istituto penitenziario, copia della dichiarazione di assunzione fornita loro dalla Direzione penitenziaria.
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 381/91; legge 193/00; DM 24 luglio 2014, n. 148
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	

**PERSONE SVANTAGGIATE DI CUI ALLA LEGGE 381/91 (INVALIDI FISICI, PSICHICI E SENSORIALI, EX DEGENTI DI OSPEDALI PSICHIATRICI E GIUDIZIARI, SOGGETTI IN TRATTAMENTO PSICHIATRICO, TOSSICODIPENDENTI, ALCOLISTI, MINORI IN ETÀ LAVORATIVA IN SITUAZIONI DI DIFFICOLTÀ FAMILIARI)**

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivi per l'assunzione di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91</b>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 100% (sgravio totale)</p> <p><b>N.B.</b> hanno diritto all'agevolazione contributiva le cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.</p>	Invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	La legge 381/91, all'art. 4, comma 3, stabilisce che per le cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, che abbiano uno sgravio totale dei contributi dovuti in relazione alle retribuzioni corrisposte alle persone svantaggiate di cui all'art. 4, comma 1 (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari).
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, ridotta a zero (sgravio totale).
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge 381/91, ovvero le cooperative sociali che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
<b>Destinatari</b>	Invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Tutti
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza.
<b>Normativa e modulistica</b>	Legge 381/91 e succ. modifiche.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	

## SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI/LAVORATORI IN CONGEDO

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Incentivo per l'assunzione di lavoratori in sostituzione</b>	<p><u>Incentivo contributivo:</u> riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 50%</p> <p><b>N.B.</b> hanno diritto all'agevolazione contributiva le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono, con contratto a tempo determinato, lavoratori in sostituzione li lavoratori in congedo obbligatorio o facoltativo</p> <p>L'agevolazione spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.</p>	Lavoratori assunti in sostituzione	Nessuna scadenza

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	L'art. 4 del d.lgs. 151/01 stabilisce che le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo, hanno diritto ad uno sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili dei neoassunti.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, ridotta del 50%, fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento dalla lavoratrice o lavoratore sostituito.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Aziende con meno di 20 dipendenti.
<b>Destinatari</b>	Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo determinato.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	
<b>Tempistica e scadenze</b>	Nessuna scadenza
<b>Normativa e modulistica</b>	d.lgs. 151/01
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	

## GIOVANI GENITORI

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<i>Incentivo per l'assunzione di giovani genitori</i>	<p><u>Incentivo economico:</u></p> <p>€ 5.000,00 a favore di imprese e società cooperative che assumono con contratto atempo indeterminato giovani genitori iscritti alla Banca dati dei giovani genitori istituita presso l'INPS</p>	Giovani fino a 35 anni genitori di figli minori e privi di contratto a tempo indeterminato che siano iscritti alla banca dati dei giovani genitori.	

Tabelle di dettaglio

<b>Descrizione</b>	Il decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010, n. 301, prevede l'istituzione, presso l'INPS, di una banca dati che raccolga i nominativi dei giovani genitori, finalizzata all'erogazione dell'incentivo pari ad € 5.000 a favore delle imprese o delle società cooperative che li assumono con contratto a tempo indeterminato.
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Bonus € 5.000
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Imprese private e società cooperative.
<b>Destinatari</b>	Giovani di età inferiore a 35 anni, genitori di figli minori, privi di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che siano iscritti alla banca dati dei giovani genitori.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo indeterminato.
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	<p>Il giovane genitore deve essere iscritto alla banca dati dei giovani genitori, istituita presso l'INPS</p> <p>Il datore di lavoro, effettuata l'assunzione del giovane genitore iscritto alla banca dati, richiede il beneficio all'INPS che sarà fruito in quote mensili.</p>
<b>Natura dell'aiuto e cumulabilità</b>	Il beneficio è cumulabile con altri incentivi.
<b>Tempistica e scadenze</b>	
<b>Normativa e modulistica</b>	Decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010, n. 301; circ. INPS n.115/11; messaggio INPS n.7376/15.
<b>Regime sanzionatorio e casi di esclusione</b>	

## 2. INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICI PROGRAMMI NAZIONALI (ITALIA LAVORO)

Tabella riepilogativa

Misura	Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<b>Avviso per i contributi alle imprese che assumono con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca</b>	<p>Le domande di contributo possono essere presentate unicamente attraverso il sistema informativo del progetto: <a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> entro e non oltre il 30/06/2016, e fino ad esaurimento delle risorse.</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo economico</u></p> <p>Contratto di apprendistato a tempo pieno: € 6.000</p> <p>Contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali: € 4.000</p>	Diplomandi, diplomati, laureandi, laureati e dottorandi di ricerca di età compresa tra i 16 e i 29 anni	30 giugno 2016
<b>Avviso per i contributi alle imprese che assumono dottori di ricerca</b>	<p>Le domande di contributo possono essere presentate unicamente attraverso il sistema informativo del progetto: <a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> entro e non oltre il 30/06/2016, e fino ad esaurimento delle risorse.</p> <p style="text-align: center;"><u>Incentivo economico</u></p> <p>Le imprese riceveranno un contributo per ogni soggetto assunto con contratto di lavoro subordinato full time:</p> <p style="text-align: center;">€ 8.000</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>fino a € 2.000 per eventuale attività di assistenza didattica individuale</p>	Dottori di ricerca di età compresa tra i 30 e i 35 anni	30 giugno 2016

Tablelle di dettaglio

### LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

<b>Descrizione</b>	<p>Italia Lavoro ha istituito un programma nazionale "FixO" finalizzato all'erogazione di un contributo fino a € 6.000 alle imprese private che assumono con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca a tempo pieno o a tempo parziale con almeno 24 ore settimanali. Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi. Il programma funziona come avviso fino ad esaurimento delle risorse messe e a disposizione.</p> <p>Possono presentare domanda di contributo i datori di lavoro privati che assumano a tempo pieno o parziale per almeno 24 ore settimanali, con una durata minima di 12 mesi e con sedi operative su tutto il territorio nazionale.</p> <p>I contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca devono essere finalizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• allo svolgimento di attività di ricerca</li> <li>• al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</li> </ul>
--------------------	--



	<p>oppure al conseguimento dei titoli di studio indicati sotto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diploma di istruzione secondaria superiore</li> <li>• certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)</li> <li>• diploma di tecnico superiore (ITS)</li> <li>• laurea triennale</li> <li>• laurea magistrale</li> <li>• laurea magistrale a ciclo unico</li> <li>• master universitario I° e II° livello</li> <li>• diploma di specializzazione</li> <li>• diploma di perfezionamento</li> <li>• dottorato di ricerca</li> </ul>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Bonus fino a € 6.000
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Imprese private posizionate su tutto il territorio nazionale.
<b>Destinatari</b>	Giovani di età compresa tra i 16 ed i 29 anni.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto di apprendistato a tempo pieno o tempo parziale (non meno di 24 ore settimanali) e per un periodo non inferiore a 12 mesi .
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo di progetto (piattaforma) raggiungibile al seguente indirizzo: <a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> .
<b>Tempistica e scadenze</b>	L'avviso scade entro e non oltre il 30/06/2016
<b>Normativa e modulistica</b>	<a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> ; <a href="http://www.italialavoro.it">www.italialavoro.it</a> ; <a href="http://talialavoro.it">talialavoro.it</a> ; email: <a href="mailto:infoaltoapprendistatoL4talialavoro.it">infoaltoapprendistatoL4talialavoro.it</a>

## CONTRATTI PER DOTTORI DI RICERCA

<b>Descrizione</b>	<p>Italia Lavoro ha istituito un programma nazionale FixO finalizzato all'erogazione di un contributo alle imprese private pari a € 8.000 che assumono con contratto subordinato a tempo determinato (almeno 12 mesi) o a tempo indeterminato full time. Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi. Il programma funziona come avviso fino ad esaurimento delle risorse messe e a disposizione.</p> <p>Possono assumere tutte le imprese private appartenenti a tutti i settori di attività che attivino contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (almeno 12 mesi) o a tempo indeterminato</p>
<b>Tipologia ed entità dell'incentivo</b>	Bonus € 8.000 + un eventuale contributo fino a € 2.000 per le attività di assistenza didattica individuale.
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	Imprese private posizionate su tutto il territorio nazionale e appartenenti a tutti i settori di attività.
<b>Destinatari</b>	Dottori di ricerca di età compresa tra i 30 ed i 35 anni.
<b>Tipologia di contratto richiesto</b>	Contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo determinato per un periodo non inferiore a 12 mesi .
<b>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</b>	La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo di progetto (piattaforma) raggiungibile al seguente indirizzo: <a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> .
<b>Tempistica e scadenze</b>	L'avviso scade entro e non oltre il 30/06/2016
<b>Normativa e modulistica</b>	<a href="http://FixoL4.italialavoro.it">http://FixoL4.italialavoro.it</a> ; <a href="http://www.italialavoro.it">www.italialavoro.it</a> ; <a href="http://talialavoro.it">talialavoro.it</a> ; email: <a href="mailto:infodottoridiricerca@italialavoro.it">infodottoridiricerca@italialavoro.it</a>