

I principali incentivi per l'assunzione di disoccupati 2015-2018

Direzione Benchmarking e Relazioni Internazionali

29 marzo 2018

INDICE

I PRINCIPALI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI 2015-2018	3
PREMESSA.....	3
L'ORIENTAMENTO EUROPEO.....	4
GLI INCENTIVI IN ITALIA	5
2015	5
2016	8
2017	9
2018	12
INCENTIVI REGIONALI: ALCUNI ESEMPI.....	16

I PRINCIPALI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI 2015-2018

PREMESSA

Nel mese di dicembre 2014 è stata promulgata la [Legge n. 183](#) (cosiddetto Jobs Act), per la riforma del mercato del lavoro nel nostro Paese. La norma contiene 5 diverse deleghe, da esercitare, previo parere parlamentare, entro 6 mesi dalla sua entrata in vigore. Queste riguardano:

- Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.
- Tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni.
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.
- Misure sperimentali volte a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Servizi per il lavoro e le politiche attive.

A seguito di tali deleghe, sono stati adottati 8 Decreti Legislativi nel corso del 2015. Con riferimento agli incentivi assunzionali, va citato il [DLgs n. 150/15](#), Capo Terzo "Riordino degli incentivi all'occupazione". Nello specifico, esso prevede, all'art. 29, l'abrogazione degli incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori (fino a 29 anni di età). Sono fatti salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del presente decreto, fino a completa fruizione degli incentivi spettanti. Allo scopo di assicurare trasparenza e coordinamento, l'art. 30 prevede l'istituzione, presso l'[ANPAL](#), del repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro, contenente, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni: a) categorie di lavoratori interessati; b) categorie di datori di lavoro interessati; c) modalità di corresponsione dell'incentivo; d) importo e durata dell'incentivo; e) ambito territoriale interessato; f) conformità alla normativa in materia di aiuti di stato. Costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori. Le Regioni e le Province autonome che intendano prevedere un incentivo all'occupazione, ne danno comunicazione all'ANPAL. L'art. 31, per assicurare un'omogenea applicazione degli incentivi, definisce, tra l'altro, i seguenti principi:

- non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno 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'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

- non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente.

La norma stabilisce che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, determina la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. L'art. 32, infine, detta disposizioni circa gli incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Successivamente al Jobs Act, il Governo, attraverso l'adozione delle Leggi di Stabilità (fino al 2016) e delle Leggi di Bilancio (dal 2017) nonché di specifiche disposizioni normative, ha definito e finanziato una serie di incentivi occupazionali. L'ANPAL ha inoltre promosso, in qualità di Autorità di Gestione, due tipologie di incentivo, per i giovani NEET e per i disoccupati del Mezzogiorno.

L'articolo 23 del DLgs n. 150/15 ha infine introdotto una misura di politica attiva, denominata Assegno di ricollocazione, per i percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI). Rappresenta la prima politica attiva nazionale coordinata dall'ANPAL, basata sui principi di volontarietà, libertà di scelta e impegno.

Di seguito, una volta esposto l'orientamento europeo in materia di disoccupazione di lunga durata, vengono descritte **alcune misure incentivanti**, a livello nazionale e regionale, riferite ai principali target group.

L'ORIENTAMENTO EUROPEO

Nell'ottica di contrastare la disoccupazione di lunga durata, l'Unione europea ha adottato la [Raccomandazione del 15 febbraio 2016](#), con la quale il Consiglio invita i Paesi membri a:

- sostenere la registrazione presso i Servizi per il lavoro delle persone in cerca di occupazione e un maggiore orientamento delle misure di inserimento, tra l'altro tramite un più stretto legame con i datori di lavoro, incoraggiando e sviluppando partnership anche con i Servizi per l'impiego e le Parti sociali;
- predisporre una valutazione individuale ai disoccupati di lungo periodo al fine di fornire loro un quadro sulle prospettive di occupabilità e gli ostacoli all'occupazione;
- offrire un accordo scritto di inserimento lavorativo specifico quando i disoccupati, purché non iscritti a Garanzia Giovani, abbiano raggiunto i 18 mesi di disoccupazione, comprendente almeno un'offerta di servizio individuale volta a trovare un lavoro e l'individuazione di un punto di contatto unico, al fine di garantire la continuità e la coerenza del sostegno offerto dai diversi Enti.

Il Consiglio ha così fornito agli Stati membri indicazioni sull'erogazione di servizi per aumentare il tasso di transizione dalla disoccupazione di lungo periodo all'occupazione, anche considerato che l'Unione europea ha già predisposto politiche, strumenti e iniziative a sostegno dell'inserimento nel mercato del lavoro. Ha inoltre raccomandato di monitorare, tramite il Comitato per l'occupazione (EMCO) e quello per la protezione sociale, con il supporto della Rete europea dei Servizi per l'impiego, l'attuazione della Raccomandazione di cui si tratta attraverso la sorveglianza multilaterale nel quadro del Semestre europeo mediante un quadro di valutazione comune di indicatori. Obiettivo è rilevare la percentuale di disoccupati di lungo periodo registrati presso i PES che hanno trovato un impiego, nonché la sostenibilità del loro inserimento. Assieme ai Paesi membri occorre poi cooperare per un più efficace impiego dei Fondi strutturali, valutando così le iniziative intraprese. Va sottolineato che la Raccomandazione ha adottato la strategia di inclusione attiva delle persone escluse dal mercato del lavoro, di cui alla [Raccomandazione della Commissione del 3 ottobre 2008 n. 867](#), in base alla quale affrontare in modo efficace la disoccupazione di lunga durata richiede un approccio integrato tra prestazioni di welfare e servizi, uno stretto coordinamento delle politiche tra tutte le autorità competenti (in particolare quelle responsabili dell'occupazione, dell'assistenza sociale e i servizi sociali) e un approccio modellato sulle esigenze individuali dei beneficiari¹.

GLI INCENTIVI IN ITALIA

Per quanto riguarda il **nostro Paese**, va sottolineato che negli anni 2015- 2018, in assenza di incentivi assunzionali specifici per i disoccupati di lunga durata, sono state previste una serie di misure, tra le quali quelle per l'assunzione di lavoratori privi di occupazione a tempo indeterminato da almeno 6 mesi, di giovani (per il 2015), di over 50, disoccupati da oltre 12 mesi, e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate del Paese, di beneficiari di ASpl e, dal 1° maggio 2015, di NASpl, nonché per l'assunzione di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e di dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi. Nel 2017 sono stati adottati, sempre con riferimento ai disoccupati, anche l'assegno di ricollocazione e l'incentivo occupazione Sud, nonché quello per i NEET, sotto descritti, previsti anche per il 2018. Con riferimento a quest'ultimo anno, viene dato conto in maniera più approfondita, della Legge di Bilancio e degli incentivi per i target indicati. Viene infine proposta una breve rassegna di alcune misure regionali, adottate nel periodo di riferimento.

2015

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

In materia di incentivi assunzionali a tempo indeterminato, la [Legge 23 dicembre 2014, n. 190 \(Legge di Stabilità 2015\)](#) ha previsto, commi 118-120, quanto segue:

¹ *Indice guidato - documenti di riferimento in tema di disoccupazione di lunga durata*, Italia Lavoro, Programma ACT, settembre 2016.

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle **nuove assunzioni** con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di **36 mesi**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a **8.060 euro su base annua**. Sono esclusi quei lavoratori che nei 6 mesi precedenti l'assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato anche con altro datore di lavoro. Per i datori di lavoro del settore agricolo le disposizioni di cui sopra si applicano, nei limiti previsti dalla Legge di Stabilità stessa, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, decorrenti dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, con alcune esclusioni.

GIOVANI

L'articolo 1 del [DL n. 76/13](#), convertito in [Legge n. 99/13](#), ha stabilito un incentivo economico, pari a un terzo della retribuzione (nella misura mensile massima di 650 euro), per **l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale. L'incentivo spetta per 18 mesi, ovvero 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. Non è più possibile essere ammessi all'incentivo una volta esaurite le risorse stanziare, né comunque per assunzioni o trasformazioni successive al **30 giugno 2015** (fonte: [Circolare INPS n. 131/13](#)).

DONNE E OVER 50

È prevista una riduzione contributiva del **50%** della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per l'assunzione di lavoratori **over 50, disoccupati da oltre dodici mesi**, e di **donne** di qualunque età, **prive di impiego da almeno 24 mesi** ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate del Paese. Nello specifico:

- uomini o donne con almeno cinquant'anni di età, "disoccupati da oltre 12 mesi";
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate, "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi";
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi";
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi".

In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per **18 mesi**. In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a **12 mesi**. Se il rapporto viene trasformato a tempo

indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi 18 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi (fonte: [Circolare INPS n. 111/13](#)).

BENEFICIARI ASpl

L'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) è una prestazione economica istituita per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dal 1° gennaio 2013 e **fino al 30 aprile 2015** (dal 1° maggio 2015 è stata sostituita dalla NASpl) e che sostituisce l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola requisiti normali. È una prestazione a domanda, erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione. L'incentivo è riferito alle assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti in godimento dell'indennità ASpl. Possono accedere alla nuova misura incentivante tutti i datori di lavoro, comprese le Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione. L'incentivo è pari al **50%** dell'importo dell'indennità residua ASpl cui il lavoratore avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto. L'importo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore.

BENEFICIARI NASpl

L'art. 1 del [DLgs n. 22/15](#), ha istituito la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) a decorrere dal 1° maggio 2015, con la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Sostituisce le indennità di disoccupazione ASpl e Mini ASpl introdotte dalla Legge n. 92/12, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal **1° maggio 2015**. Sono previsti incentivi a favore dei datori di lavoro per l'assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che fruiscono della NASpl e ne possono usufruire tutti i datori di lavoro privati. Il contratto di lavoro deve essere a tempo pieno e indeterminato. L'incentivo è pari al **20%** dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DIPENDENTI DI AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI

Sono previsti incentivi per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato da parte di tutti i datori di lavoro, di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e di dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi. L'incentivo consiste: nella contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti; nonché nel contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a: - 9 mesi per lavoratori fino a 50

anni; - 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; - 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione².

2016

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La [Legge 28 dicembre 2015, n. 208 \(Legge di Stabilità 2016\)](#) ha previsto, ai commi 178-181, a favore di tutti i datori di lavoro del settore privato, uno **sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** di lavoratori **privi di occupazione a tempo indeterminato da almeno 6 mesi**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, relative ad assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2016 e stipulati entro il 31 dicembre dello stesso anno. Per il settore agricolo, il beneficio si applica secondo la disciplina specifica di cui ai commi 179 e 180, entro precisi limiti finanziari, salvo alcune esclusioni.

Lo sgravio contributivo consiste nell'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), nel limite di **3.250 euro su base annua** e per un periodo massimo di **24 mesi**.

Per le assunzioni a tempo indeterminato intercorrenti nel 2015, i datori di lavoro avevano diritto (ai sensi della Legge di Stabilità 2015) all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua e per un periodo massimo di 36 mesi (anche in tal caso, il beneficio si applicava con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche nel settore agricolo). Si trattava quindi di uno sgravio più rilevante, rispetto a quello previsto per il 2016, dalla Legge di Stabilità 2016. Di seguito una tabella riassuntiva dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato riferito agli anni 2016 e 2015.

Periodo	Sgravio contributivo a favore del datore di lavoro	Durata sgravio
Assunzioni CTI nel 2016	Esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di 3.250 euro su base annua	Periodo massimo di 24 mesi
Assunzioni CTI nel 2015	Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di 8.060 euro su base annua	Periodo massimo di 36 mesi

Fonte: [Legge di Stabilità 2016 – disposizioni in materia di lavoro](#), ANPAL Servizi, Staff Studi e Analisi Statistica, 2016.

²[Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa](#), ANPAL Servizi, Programma ACT, 2017.

DONNE, OVER 50, BENEFICIARI NASpi E LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DIPENDENTI DI AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI.

Sono **prorogati** anche per il 2016 gli incentivi assunzionali già previsti nel 2015 per le categorie menzionate.

2017

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (STUDENTI)

La [Legge 11 dicembre 2016, n. 232 \(Legge di Bilancio 2017\)](#) ha introdotto, all'art. 1, commi 308-313, un **esonero contributivo** a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato **studenti** che abbiano svolto attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato presso il medesimo datore di lavoro.

I suddetti commi prevedono, per il solo settore privato, uno sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, anche in apprendistato, decorrenti dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018. Lo sgravio contributivo consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di un importo di esonero pari a **3.250 euro** su base annua, per un periodo massimo di **36 mesi**. Il beneficio contributivo spetta, a domanda e nei limiti di spesa di cui al comma 309, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, per l'assunzione di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 7,4 milioni di euro per l'anno 2017, di 40,8 milioni di euro per l'anno 2018, di 86,9 milioni di euro per l'anno 2019, di 84 milioni di euro per l'anno 2020, di 50,7 milioni di euro per l'anno 2021 e di 4,3 milioni di euro per l'anno 2022. Entro il 31 dicembre 2018 il Governo verifica i risultati del beneficio, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

ESTENSIONE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ANNO 2017 NEL MEZZOGIORNO

La stessa Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), ha disposto l'estensione dell'esonero sopra illustrato alle Regioni del Mezzogiorno. I commi che lo prevedono sono il 109 e il 110, dell'art. 1. Entro il 31 marzo 2016 si provvede, alla ricognizione delle risorse del Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione (PAC), non ancora oggetto di impegni giuridicamente vincolanti rispetto ai cronoprogrammi approvati. A tal fine, le amministrazioni titolari di interventi del PAC, approvati alla data di entrata in vigore della presente legge, inviano al sistema di monitoraggio nazionale, entro il 31 gennaio 2016, i dati relativi alle risorse impegnate e pagate per ciascuna linea di intervento.

Entro il 30 aprile 2016, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro del lavoro, è determinato l’ammontare delle risorse disponibili in esito alla ricognizione di sopra ed è disposto l’utilizzo delle stesse per l’estensione dell’esonero contributivo di cui ai commi 178 e 179 alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell’anno 2017 in favore dei datori di lavoro privati, operanti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, alle medesime condizioni previste dai predetti commi, eventualmente rimodulando la durata temporale e l’entità dell’esonero e comunque **assicurando una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l’assunzione** di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, in ragione delle risorse che si renderanno disponibili ai sensi del comma 109, la cui efficacia è subordinata all’autorizzazione della Commissione europea.

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

Il Decreto Direttoriale MLPS n. 394 del 2 dicembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016, ha stabilito un nuovo incentivo, denominato “Occupazione Giovani” e gestito dall’INPS, riconoscibile per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nei limiti delle risorse specificamente stanziare. Nell’ambito del Programma “Iniziativa Occupazione Giovani” (PON IOG), l’ANPAL (Autorità di Gestione del PON SPAO e del PON IOG), con Nota di aggiornamento del 30 settembre 2017 ha provveduto a rifinanziare questa misura, nell’ambito del Programma Iniziativa Occupazione Giovani, dopo la scadenza del bonus Garanzia Giovani, avvenuta il 31 dicembre 2016. Le risorse messe a disposizione ammontano a 200 milioni di euro, su tutto il territorio nazionale (ad eccezione della Provincia autonoma di Bolzano), per le assunzioni effettuate da datori di lavoro privati **a partire dal 1° gennaio 2017 e per tutto il corso del 2017**³. Può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati che assumano personale senza esservi tenuti, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori. L’incentivo spetta per l’assunzione di giovani, di età compresa tra i **16 e i 29 anni**, cosiddetti **NEET**, che si registrano al “Programma Garanzia Giovani”. L’incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato - anche a scopo di somministrazione - di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni – anche a scopo di somministrazione – a tempo indeterminato. Rientrano nel campo di applicazione dell’agevolazione anche i rapporti di apprendistato professionalizzante. L’incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda:

- il **50%** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro **4.030,00** su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe);
- la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro **8.060,00** su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato⁴.

³ Fonte: ANPAL “Incentivo Occupazione Giovani” Nota di aggiornamento 30 settembre 2017.

⁴ Fonte: Circolare INPS 28 febbraio 2017, n. 40

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

Al fine di favorire l'occupazione nelle Regioni "meno sviluppate" o "in transizione", con il DD n. 367/16, rettificato dal DD n. 18719/16, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disciplinato un nuovo incentivo, che può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati che assumono personale. L'incentivo spetta per l'assunzione di persone disoccupate ai sensi dell'articolo 19 del DLgs n. 150/15. L'art. 1, comma 1, del suddetto Decreto prevede poi che "L'INPS è competente della completa gestione della Misura Incentivo occupazione SUD del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO), da effettuarsi nel limite delle risorse ad essa attribuite. La gestione della misura da parte dell'INPS (art. 11) avviene nel limite complessivo di spesa pari a euro 530 milioni, così ripartite, ai sensi dell'articolo 90 del regolamento UE n. 1303/13: 500 milioni di euro destinati alle Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia); 30 milioni destinati alle Regioni in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna)". Con un rifinanziamento pari a 65 milioni di euro ANPAL (Autorità di Gestione del PON SPAO e PON IOG) ha garantito la copertura finanziaria dell'Incentivo Occupazione Sud, per le ulteriori richieste dei datori di lavoro privati che perverranno all'INPS entro il 31 dicembre 2017.

Per i **giovani** che, al momento dell'assunzione, abbiano un'età compresa tra i 16 e i 24 anni, lo stato di disoccupazione rappresenta l'unico requisito soggettivo richiesto ai fini dell'accesso al beneficio. I lavoratori con almeno 25 anni di età, invece, al momento dell'assunzione incentivata, oltre a essere disoccupati, devono risultare privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'incentivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una Regione "meno sviluppata" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una Regione "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro. L'esonero, può essere riconosciuto per le assunzioni effettuate tra il **1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017**, anche in caso di rapporto a tempo parziale.

Sono incentivabili le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché i rapporti di apprendistato professionalizzante. L'incentivo è fruibile in **12 quote mensili** dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura massima di **8.060 euro su base annua** per ogni lavoratore assunto e non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva (fonte: [Circolare INPS n. 41/17](#)).

DONNE, OVER 50, BENEFICIARI NASpi E LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DIPENDENTI DI AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI.

Sono **prorogati** anche per il 2017 gli incentivi assunzionali già previsti nel 2015 e 2016 per le categorie menzionate.

2018

GLI INCENTIVI PREVISTI DALLA LEGGE DI BILANCIO 2018

Effettuata la ricostruzione delle misure riferite agli anni precedenti, viene offerta una lettura più approfondita della Legge di Bilancio 2018. La [Legge 27 dicembre 2017, n. 205](#) “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”, è stata pubblicata nella GU n. 302 del 29 dicembre 2017 - Supplemento Ordinario n. 62. Per quanto concerne gli interventi in favore dell’occupazione, la manovra contiene disposizioni a tutto campo che introducono incentivi assunzionali, tra i quali l’incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile, per le assunzioni da parte di cooperative sociali di donne vittime di violenza di genere, nonché la proroga delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno. Altri interventi prevedono misure per la ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi, risorse per ANPAL Servizi per l’assegno di ricollocazione, interventi in materia di ammortizzatori sociali. Nello specifico, sono previste le seguenti disposizioni:

- **Art. 1, commi 100-108 e 113-115: incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile.** Al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1 gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, **per un periodo massimo di 36 mesi, l’esonero dal versamento del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL nel limite massimo di importo pari a **3 mila euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L’esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il **trentesimo anno di età** e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l’esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il **trentacinquesimo anno di età**. L’esonero spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l’assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva. Esso si applica, per un periodo massimo di **12 mesi**, fermo restando il limite massimo di importo pari a **3 mila euro su base annua**, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo.
L’esonero è **elevato al 100%** sui complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3 mila euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro

privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a **tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:**

- **studenti** che hanno svolto presso il medesimo datore attività di **alternanza scuola-lavoro** pari ad almeno il 30% delle ore di alternanza previste ai sensi della Legge n. 107/15; ovvero almeno il 30% del monte orario previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale; ovvero almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza nell'ambito dei percorsi realizzati dagli Istituti tecnici superiori; ovvero almeno il 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
 - **studenti** che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.
- **Art. 1, commi 136-137: misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi.** Dopo l'articolo 24 del [Decreto Legislativo, n. 148/15](#), è inserito l'art. 24-bis (**Accordo di ricollocazione**). Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'art. 24, può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti in tali ambiti o profili, possono richiedere all'**ANPAL**, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'**assegno di ricollocazione**. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale. In deroga all'art. 23, c. 4, terzo periodo del DLgs. n. 150/15, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale, al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi. Esso è prorogabile di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. In deroga all'art. 25 del DLgs n. 150/15, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione **non si applica** l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua (comma 2). **Il lavoratore** che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetti l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (comma 4). Nei casi di cui al comma 4, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione

di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto. **Al datore di lavoro** che assume il lavoratore di cui al comma 4 è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero dal versamento del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **4.030 euro su base annua**. L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a: a) 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato; b) 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi.

- **Art. 1, commi 893-894: proroga delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno.** I PON e i Programmi Operativi Complementari, possono prevedere per il 2018, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, di giovani al di sotto dei 35 anni di età ovvero soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Ai soggetti indicati, per i quali è applicabile l'esonero contributivo a sostegno dell'occupazione giovanile stabile, è prevista l'estensione fino al **100%** dell'esonero, entro i limiti di importo annuo previsti dalle rispettive misure. In ogni caso l'importo dell'esonero non deve comunque superare il limite massimo di **8.060 euro annui**, secondo quanto stabilito dall'articolo 1, c. 118, della Legge n. 190/14 (Legge di Stabilità 2015). Inoltre, tali assunzioni possono riguardare anche quelle per il lavoro domestico e in apprendistato.

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

Per il **2018** è attivo, dal 1° gennaio al 31 dicembre, l'**Incentivo Occupazione NEET**, in sostanziale continuità con l'Incentivo Occupazione Giovani del 2017, che riguarda gli iscritti al Programma Garanzia Giovani. Destinatari sono i datori di lavoro privati che assumono giovani in età compresa tra **16 e 29 anni**, su tutto il territorio nazionale ad esclusione della Provincia autonoma di Bolzano. Le tipologie contrattuali incentivate sono il contratto a tempo indeterminato (incluso il part-time), anche a scopo di somministrazione e il contratto di apprendistato professionalizzante. L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo di **12 mesi**, nel limite massimo di **8.060 euro annui** per lavoratore assunto. L'incentivo, compatibile con la normativa europea sugli aiuti "de minimis", deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020, e l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto. Per i giovani in età compresa tra **25 e 29 anni**, l'incentivo può essere fruito in presenza di una delle seguenti condizioni: mancanza di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; mancanza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

completamento della formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e, entro lo stesso periodo, ancora privo di primo impiego; impiego in professioni o settori con un gap di genere che superi almeno del 25% la disparità uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, oppure assunzione in settori economici in cui è riscontrato il richiamato differenziale nella misura del 25%. L'incentivo è cumulabile con quello strutturale all'occupazione giovanile stabile (art. 1 comma 100, della Legge n. 205/17, Legge di Bilancio 2018) ed è fruibile **per la parte residua fino al 100% dei contributi previdenziali**, a carico del datore di lavoro, nel limite massimo complessivo di **8.060 euro su base annua**. La gestione della misura da parte dell'INPS avviene nel limite complessivo di spesa pari a 100 milioni di euro, a valere sul PON IOG ([Decreto Direttoriale ANPAL 2 gennaio 2018, n. 3](#)).

INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO

Per il **2018** è attivo, dal 1° gennaio al 31 dicembre, l'**Incentivo Occupazione Mezzogiorno**, in sostanziale continuità con l'Incentivo Occupazione Sud del 2017. Destinatari sono i datori di lavoro privati che assumono disoccupati in età compresa tra 16 e 34 anni, oppure con più di 35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Fatta salva l'eventuale trasformazione a tempo indeterminato, i soggetti indicati non devono avere avuto un rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi con il medesimo datore. L'incentivo è ammissibile nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), o in quelle "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore. Le tipologie contrattuali incentivate sono il contratto a tempo indeterminato (incluso il part-time), anche a scopo di somministrazione e il contratto di apprendistato professionalizzante. L'importo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi INAIL, per un periodo di 12 mesi nel limite massimo di **8.060 euro su base annua**, per lavoratore assunto. L'incentivo, compatibile con la normativa europea sugli aiuti "de minimis", deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020, e l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto. Per i giovani in età compresa tra 25 e 34 anni, l'incentivo può essere fruito in presenza di una delle seguenti condizioni: mancanza di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; mancanza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; completamento della formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e, entro lo stesso periodo, ancora privo di primo impiego; impiego in professioni o settori con un gap di genere che superi almeno del 25% la disparità uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, oppure assunzione in settori economici in cui è riscontrato il richiamato differenziale nella misura del 25%. L'incentivo è cumulabile con quello strutturale all'occupazione giovanile stabile (art. 1 comma 100, della Legge n. 205/17, Legge di Bilancio 2018) ed è **fruibile per la parte residua fino al 100% dei contributi previdenziali**, a carico del datore di lavoro, nel limite massimo complessivo di **8.060 euro su base annua**. La gestione della misura da parte dell'INPS avviene nel limite complessivo di spesa pari a 200 milioni di euro, a valere sul PON SPAO "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione". A seguito dell'approvazione del Programma Operativo Complementare SPAO, la dotazione sarà incrementata fino alla concorrenza di 500 milioni di euro complessivi ([Decreto Direttoriale ANPAL 2 gennaio 2018, n. 2](#)).

DONNE, OVER 50, BENEFICIARI NASpi E LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI E DIPENDENTI DI AZIENDE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI.

Sono **prorogati** anche per il 2018 gli incentivi assunzionali già previsti nel 2015, 2016 e 2017 per le categorie menzionate.

INCENTIVI REGIONALI: ALCUNI ESEMPI

LOMBARDIA – DOTE LAVORO

Nell'ambito della programmazione regionale FSE 2014-2020, la Lombardia ha promosso la Dote Unica del Lavoro, strumento che permette l'accompagnamento dei disoccupati e degli occupati sospesi, in percorsi di inserimento lavorativo, con un'offerta integrata e personalizzata di servizi da parte dei soggetti accreditati. Il richiedente viene profilato in 4 fasce di sostegno. Il valore massimo della dote è dato dalla somma dei massimali definiti per ciascuna fascia: percorsi di inserimento lavorativo (da 1.265 euro a 4.750 euro); percorsi di avvio al tirocinio (3.387 euro); percorsi di autoimprenditorialità (da 3.208 euro a 6.679 euro). Si aggiunge inoltre una somma compresa tra 1.744 e 2 mila euro in caso di *work experience*. La Dote non è cumulabile con l'Assegno di ricollocazione (fonte: [Regione Lombardia](#)).

VENETO – ASSEGNO PER IL LAVORO

L'Assegno per il Lavoro è uno strumento di finanziamento per contrastare la disoccupazione di lunga durata a sostegno dei disoccupati da almeno 6 mesi e con età superiore a 35 anni, ovvero 50 anni indipendentemente dalla durata della disoccupazione, o disabili, oppure appartenenti alle categorie svantaggiate, nella ricerca di un nuovo lavoro. Consiste in un bonus, fino a un valore massimo di 5.242 euro, da spendere presso i Servizi accreditati in cambio di misure personalizzate di assistenza alla ricollocazione, quali orientamento, counseling, formazione, rafforzamento delle competenze, supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo tramite l'incrocio domanda-offerta (fonte: [Regione Veneto](#)).

LAZIO – CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il Contratto di ricollocazione è rivolto a chi ha più di 30 anni ed è disoccupato da più di 12 mesi, per fornire un'assistenza intensiva nella ricerca di una nuova occupazione, tramite percorsi personalizzati di accompagnamento e reinserimento lavorativo, come programmi formativi e stage in azienda. Consente al disoccupato di scegliere tra due percorsi alternativi: accompagnamento al lavoro subordinato o al lavoro autonomo. Quindi gli operatori accreditati possono proporre al disoccupato tre scelte: tirocinio, formazione o formazione e tirocinio. Viene riconosciuta, inoltre, un'indennità di partecipazione alle persone che hanno perso qualsiasi forma di sostegno al reddito. La Regione paga l'importo totale al soggetto accreditato solo a risultato occupazionale raggiunto,

vale a dire dopo l'inizio di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della durata minima di 6 mesi, anche in somministrazione (fonte: [Regione Lazio](#)).

CAMPANIA – INCENTIVI ASSUNZIONALI LAVORATORI SVANTAGGIATI

Beneficiari sono tutte le imprese e i lavoratori autonomi che hanno assunto a tempo indeterminato lavoratori nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016 presso le proprie sedi, stabilimenti o uffici nella Regione. Danno diritto al beneficio le assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale che determinano l'incremento del numero di lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati dal datore di lavoro nel territorio della Regione, nei 12 mesi precedenti la data di assunzione. Sono destinatari delle assunzioni i lavoratori "svantaggiati", "molto svantaggiati" o "con disabilità". L'incentivo, di durata massima pari a 12 mesi, estesa a 24 mesi per i lavoratori molto svantaggiati e con disabilità, consente alle imprese beneficiarie di ottenere per ogni lavoratore assunto uno sgravio contributivo entro il limite massimo annuo di 8.060,00. Per le imprese che hanno già beneficiato degli sgravi pari al 40% previsti dallo Stato, il contributo massimo concedibile è pari all'ulteriore 60%. L'incentivo non può essere cumulato con altri incentivi all'occupazione finanziati dalla Regione per gli stessi lavoratori a valere sulle risorse del FSE nella attuale programmazione (fonte: [Regione Campania](#)).

SICILIA – DOTE LAVORO “CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE”

La Regione promuove lo strumento denominato Dote Lavoro “Contratto di Ricollocazione”, finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di disoccupati o inoccupati. È gestito dal Centro per l'impiego mediante un contratto stipulato tra un operatore accreditato per i Servizi per il lavoro ed il soggetto interessato. L'operatore accreditato assume l'obbligo di accompagnare il beneficiario nella ricerca di una nuova occupazione e di riqualificazione professionale. Al soggetto accreditato è riconosciuto un voucher sino ad un importo massimo di euro 8 mila. La Dote Lavoro, in prima applicazione, è finanziata per un importo pari a 15 milioni di euro a valere sull'azione 4.2.1 del “Piano straordinario: rafforzare l'occupabilità in Sicilia”, approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 31/15 (fonte: [Regione Sicilia](#)).