



LABOURBOOK

ASSUNZIONI AGEVOLATE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto a fornire una panoramica riguardante le principali agevolazioni in materia di assunzioni.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. NORMATIVA
2. COSA SONO LE ASSUNZIONI AGEVOLATE
3. REQUISITI
4. TIPOLOGIA
 - a. DISABILI
 - b. UNDER 30
 - c. ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E LAVORO
 - d. PERCETTORI DI NASPI
 - e. BONUS GIOVANI UNDER 35
 - f. ESONERO EX STUDENTI E APPRENDISTI
 - g. DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE PRIVE DI LAVORO
 - h. BONUS DONNE

1. NORMATIVA

La disciplina delle assunzioni agevolate è costantemente oggetto di modifiche e cambiamenti che coinvolgono diverse normative a livello nazionale e regionale.

Le principali fonti normative includono:

- Leggi nazionali;
- Leggi regionali: molte Regioni italiane hanno attivato ulteriori programmi e bonus per rispondere alle specifiche esigenze territoriali;
- Contratti collettivi nazionali (CCNL): spesso integrano le disposizioni di legge prevedendo ulteriori benefici o modalità operative per le assunzioni agevolate.

2. COSA SONO LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Negli ultimi anni, il tema dell'occupazione è diventato centrale nelle politiche economiche italiane. Per stimolare il mercato del lavoro e favorire l'inserimento di categorie specifiche di lavoratori, lo Stato ha introdotto e modificato diverse misure di sostegno e incentivi per le imprese.

Le assunzioni agevolate sono strumenti volti ad incentivare l'occupazione, offrendo alle aziende benefici economici e fiscali quando assumono lavoratori che rientrano in specifiche categorie protette o svantaggiate.

Tra le categorie tipicamente interessate rientrano:

- Giovani e neodiplomati/neolaureati: incentivi per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro.
- Disoccupati di lunga durata: agevolazioni per chi ha avuto difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro.
- Donne lavoratrici: misure volte a supportare l'equilibrio di genere e la conciliazione tra vita familiare e professionale.
- Over 50 e persone con disabilità: programmi specifici per gruppi particolarmente vulnerabili.

L'obiettivo principale di queste misure è ridurre il tasso di disoccupazione, favorire l'inclusione sociale e stimolare lo sviluppo economico tramite una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

3. REQUISITI

Per poter beneficiare delle assunzioni agevolate, le imprese devono generalmente soddisfare alcuni requisiti di base, tra cui:

- **Regolarità contributiva e fiscale:** l'azienda deve essere in regola con i versamenti e gli adempimenti previsti dalla normativa.
- **Tipologia dell'assunzione:** spesso gli incentivi si applicano a contratti a tempo indeterminato o a specifiche forme contrattuali (es. apprendistato, contratto di inserimento).
- **Categoria del lavoratore:** è fondamentale che il lavoratore assunto appartenga alla categoria prevista dal bando o dalla misura agevolante (ad esempio, giovani disoccupati, persone con disabilità, ecc.).

4. TIPOLOGIA

Le agevolazioni possono assumere diverse forme, tra cui:

- **Incentivi contributivi:** riduzioni o esenzioni dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un determinato periodo.
- **Bonus occupazionali:** sconti fiscali o crediti d'imposta erogati in seguito all'assunzione di categorie specifiche.
- **Contributi a fondo perduto:** somme erogate per compensare i costi di formazione o per supportare l'inserimento lavorativo di determinate categorie.
- **Misure di sostegno al collocamento:** programmi di formazione e orientamento rivolti sia ai datori di lavoro che ai candidati, volti a migliorare l'inserimento nel mercato del lavoro.

a) DISABILI

Tutti i datori di lavoro privati e gli Enti Pubblici che assumono lavoratori disabili possono beneficiare di un incentivo economico che permette di considerare solo in parte la retribuzione lorda mensile di questi lavoratori ai fini previdenziali.

In particolare:

- a) **Disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla categoria 1° alla 3° di cui al DPR 915/1978,** danno diritto ad un incentivo pari al 70% della retribuzione lorda mensile per 36 mesi;
- b) **Disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla categoria 4° alla 6° di cui al DPR 915/1978,** danno diritto ad un incentivo pari al 35% della retribuzione lorda mensile per 36 mesi;

- c) Disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 45% danno diritto ad un incentivo pari al 70% della retribuzione lorda mensile, se assunti a tempo indeterminato per 60 mesi;
- d) Disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 45% danno diritto ad un incentivo pari al 70% della retribuzione lorda mensile, se assunti a tempo determinato per tutta la durata del rapporto di lavoro, a condizione che duri almeno 12 mesi.

b) UNDER 30

Tutti i datori di lavoro privati che assumono giovani under 30 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato, hanno diritto ad un esonero contributivo pari al 50% dei contributi carico datore di lavoro, ad esclusione dei premi INAIL, per 36 mesi.

L'agevolazione si applica a tutti i contratti a tempo indeterminato, alle trasformazioni a tempo indeterminato e alla somministrazione a tempo indeterminato.

c) ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E LAVORO

Tutti i datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro hanno diritto ad un esonero dal versamento dei contributi carico datore di lavoro pari al 100%, se assumono con contratto a tempo indeterminato, pari al 50% se assumono con contratto a termine. Nel caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato l'esonero passa al 100% al momento della trasformazione.

La durata varia in base alla tipologia contrattuale:

- a) Contratto a termine: durata del contratto e massimo 12 mesi;
- b) Contratto a tempo indeterminato: 12 mesi;
- c) Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato: 24 mesi (12 TD + 12 TI)

La fruizione di questo incentivo è subordinata al rispetto della normativa sul de minimis.

d) PERCETTORI DI NASPI

Tutti i datori di lavoro privati che assumono un disoccupato percettore di Naspi ha diritto ad un beneficio economico pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'INPS. La durata è variabile in quanto spetta per i mesi che l'INPS avrebbe ancora erogato al lavoratore se non fosse stato assunto.

L'agevolazione si riferisce alle assunzioni a tempo indeterminato con orario pieno, anche in somministrazione. Sono, pertanto, esclusi i rapporti a tempo determinato e quelli part time.

La fruizione di questo incentivo è subordinata al rispetto della normativa sul de minimis.

e) BONUS GIOVANI UNDER 35

Tutti i datori di lavoro privati che assumono, tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, come operai, impiegati o quadri under 35 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato beneficiano di un esonero contributivo pari al 100% dei contributi carico datore di lavoro per:

- a) massimo 500€ al mese e 6.000€ annui, per le regioni del Centro-Nord Italia;
- b) massimo 650€ al mese e 7.800€ annui per le regioni del Mezzogiorno.

La durata è fissata in 24 mesi e si applica ai contratti a tempo indeterminato e alle trasformazioni a tempo indeterminato.

f) ESONERO EX STUDENTI E APPRENDISTI

Tutti i datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2018 assumono entro 6 mesi dall'assunzione del titolo di studio ex studenti o apprendisti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro:

attività di alternanza scuola-lavoro;

periodi di apprendistato di 1° livello

periodi di apprendistato di 3° livello

e che hanno meno di 30 anni, hanno diritto all'esonero del 100% dei contributi a carico datore di lavoro per 36 mesi. Il limite annuo è comunque fissato in 3.000€.

g) DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE PRIVE DI LAVORO

Ogni datore di lavoro che assume un lavoratore rientrante nelle seguenti categorie ha diritto ad un esonero contributivo pari al 50% dei contributi carico azienda:

- a) lavoratori e lavoratrici, di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;
- b) le donne di qualsiasi età, prive di impegno regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche;

- c) le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico che sono caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego da almeno 6 mesi;
- d) le donne di qualsiasi età prive di regolare impiego da almeno 24 mesi.

La durata del beneficio varia in base alla tipologia contrattuale con cui si instaura il rapporto:

- a) tempo determinato: massimo 12 mesi;
- b) tempo determinato e successiva proroga: massimo 12 mesi;
- c) tempo indeterminato: massimo 18 mesi;
- d) trasformazione a tempo indeterminato: massimo 18 mesi.

h) BONUS DONNE

Tutti i datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di donne:

- a) di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni del Mezzogiorno;
- b) di qualsiasi età e prive di un regolare impiego da almeno 24 mesi;

hanno diritto a beneficiare di un esonero contributivo pari al 100% dei contributi a carico datore di lavoro per un massimo di 24 mesi.

Rimangono esclusi i contratti di apprendistato.