



**REGIONE TOSCANA**  
**Giunta Regionale**

**Direzione Lavoro**  
**Settore Servizi per il Lavoro di Massa Carrara, Lucca e Pistoia**  
**Servizio Lavoro - Pistoia**

## **Prodotto - Incentivi per Persone ed Aziende**

### **INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI (persone under 35 anni)**

Una guida per le aziende che possono beneficiare di agevolazioni assumendo alcune tipologie di lavoratori e lavoratrici o stipulando particolari tipologie di contratti di lavoro

Una guida per le persone interessate a conoscere le agevolazioni esistenti che possono agevolarne l'assunzione

La guida è composta da schede informative che danno conto dei principali incentivi alle assunzioni di livello nazionale, regionale e locale

La guida presenta alcune delle principali opportunità esistenti senza alcuna pretesa di esaustività



SCHEDA 1	INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE PER PERSONE CHE HANNO SVOLTO PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO
TARGET	<p>- giovani under 30 anni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro pari ad almeno il 30% del monte ore previsto dalla normativa vigente (almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, ca 33 della L.107/2015, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. 226/2005, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del DPCM 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari)</p> <p>- giovani under 30 anni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o apprendistato di alta formazione.</p>
DATORE DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro privati comprese le cooperative di produzione e lavoro (sia per dipendenti che per soci lavoratori), le associazioni, le fondazioni, gli studi professionali, onlus, aziende private anche a totale capitale pubblico, etc
CONTRATTO	Assunzione a tempo indeterminato dal 1 gennaio 2018
INCENTIVO	Esonero contributivo totale (ad esclusione INAIL) pari ad un massimo di € 3.000,00 su base annua per un periodo massimo di 36 mesi <b>Portabilità:</b> in caso di assunzione a tempo indeterminato di una persona per la quale è stato parzialmente fruito l'esonero contributivo con altro datore di lavoro, il beneficio è riconosciuto ai nuovi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione
ESCLUSIONI	Contratto di lavoro domestico e apprendistato Il datore di lavoro deve rispettare l'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 e le previsioni contenute nell'art. 1 comma 1175 e 1176 della L. 296/2006 (vedi Appendice)
CUMULABILITA'	L'incentivo <i>non è cumulabile</i> con incentivi previsti dalla L.92/2012 (over 50 anni; donne). <i>E' cumulabile</i> con incentivi L.68/99 (che prevede incremento occupazionale netto); con incentivi NASPI (che prevede rispetto <i>dè minimis</i> ); e con l'Incentivo Occupazione NEET (vedi scheda 3); con incentivi introdotti dai programmi operativi finanziati con i fondi strutturali e di investimento europei.
RIFERIMENTI NORMATIVI	Legge di Bilancio 2018 (L.205/2017) art. 1 comma 100 - 115 (legge bilancio 2018 ha abrogato esonero contributivo della legge bilancio 2017); Circolare INPS n.40 del 3/03/2018
RICHIESTA	INPS



SCHEDA 2	INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE
TARGET	Persone che non hanno compiuto 35 anni per le assunzioni effettuate fino al 31/12/2018 (30 anni per le assunzioni dal 1 gennaio 2019) L'esonero non spetta per assunzione di soggetti che siano già stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro
DATORE DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro privati comprese le cooperative di produzione e lavoro (sia per dipendenti che per soci lavoratori), le associazioni, le fondazioni, gli studi professionali, onlus, aziende private anche a totale capitale pubblico, etc
CONTRATTO	Assunzioni con contratto a tempo indeterminato (anche in somministrazione) effettuate a partire dal 1 gennaio 2018. Spetta anche per: -il consolidamento cioè la prosecuzione al termine del periodo formativo, e successivamente al 31/12/2017, del contratto di apprendistato professionalizzante in tempo indeterminato purchè il lavoratore/trice non abbia compiuto 30 anni -la trasformazione, all'entrata in vigore della legge di bilancio di un rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato purchè il lavoratore/trice non abbia compiuto 35 anni alla data della trasformazione (30 anni dal 1 gennaio 2019)
INCENTIVO	Per le assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale su base mensile a carico del datore di lavoro (con esclusione dell'INAIL) nel limite massimo di 3.000 euro su base annua e per un periodo massimo di 36 mesi. In caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione dell'INAIL) nel limite massimo di 3.000 euro su base annua e per un periodo massimo di 12 mesi (D.Lgs. 81/2015). L'incentivo scatta a partire dal 13° mese successivo alla trasformazione poiché i primi 12 mesi già godono di un'agevolazione contributiva <b>Portabilità:</b> in caso di assunzione a tempo indeterminato di una persona per la quale è stato parzialmente fruito l'esonero contributivo con altro datore di lavoro, il beneficio è riconosciuto ai nuovi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore al momento della nuova assunzione
ESCLUSIONI E REVOCA	L'incentivo è escluso per i contratti di lavoro domestico, occasionale, per l'apprendistato e per il lavoro intermittente Il <i>datore di lavoro non deve aver proceduto nei 6 mesi antecedenti l'assunzione</i> a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi. Inoltre deve rispettare art. 31 D.Lgs. 150/2015 e art. 1 ca 1175 e 1176 L. 296/2006 (vedi Appendice) Viene prevista la <i>revoca</i> in caso di licenziamento per giustificato motivi oggettivo nei 6 mesi successivi l'assunzione (con recupero beneficio fruito) dello stesso lavoratore/trice o altro lavoratore/trice con la stessa qualifica e nella stessa unità produttiva
CUMULABILITA'	L'incentivo <i>non è cumulabile</i> con incentivi previsti dalla L.92/2012 (over 50 anni; donne). <i>E' cumulabile</i> con incentivi L.68/99 (che prevede incremento occupazionale netto); con incentivi NASPI (che prevede rispetto de minimis); e con l'Incentivo Occupazione NEET (vedi scheda 3); con incentivi introdotti dai programmi operativi finanziati con i fondi strutturali e di investimento europei.
RIFERIMENTI	Legge 205/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018) art. 1 commi 100 – 115; Circolare INPS n.40 del 3/03/2018
RICHIESTA	INPS



<b>SCHEDA 3 INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET</b>	
TARGET	Persone iscritte alla "Garanzia Giovani" (età compresa tra i 16 ed i 29 anni non inserite in un percorso di studio, formativo e disoccupate)
DATORE LAVORO	Tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori (ad es. studi professionali, associazioni etc). I datori di lavoro non devono essere obbligati ad effettuare l'assunzione
CONTRATTO	-assunzioni in apprendistato professionalizzante -assunzioni con contratto a tempo indeterminato anche in somministrazione L'incentivo è riconosciuto anche per il lavoro part time e per assunzione a tempo indeterminato di socio lavoratore di cooperativa E' riconosciuto per una sola volta in favore della stessa persona
INCENTIVO	L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro (con esclusione INAIL) per un periodo massimo di 12 mesi nel limite di Euro 8.060 annui (671,66 euro mensili). In caso di assunzione part time il massimale è proporzionalmente ridotto. L'incentivo è fruito nel rispetto dei limiti del "dé minimis" oppure -oltre tale limite in presenza di un incremento occupazionale netto (rispetto alla media dei 12 mesi precedenti). L'incentivo è applicabile se l'incremento non è raggiunto perchè il posto di lavoro è reso vacante per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria orario lavoro, licenziamento giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione di personale. Lo sfioramento del dé minimis non può superare la c.d."intensità dell'aiuto" pari al 50% dei costi ammissibili. In caso di <i>persone tra i 25 – 29 anni</i> l'incentivo può essere fruito oltre il limite del "dé minimis" qualora: -vi sia un incremento occupazionale netto (rispetto alla media dei 12 mesi precedenti) <u>e in aggiunta</u> -ricorra una delle seguenti condizioni: a) giovane privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) giovane non in possesso di diploma o qualifica; c) giovane che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito; d) giovane assunto in settori o professioni con tasso disparità donna uomo superiore ad almeno il 25% Per la fruizione dell'incentivo è inoltre necessario rispettare l'art. 31 D.Lgs.150/2015 e l'art. 1 c.a. 1175 e 1176 L.296/2006 (vedi Appendice)
ESCLUSIONI	L'incentivo è escluso per i contratti di lavoro domestico, occasionale o intermittente
CUMULABILITA'	E' cumulabile con l'Incentivo occupazione giovani (scheda 2) per la parte residua fino al 100% dei contributi a carico datore di lavoro (escluso INAIL) nel limite massimo di 8.060 euro su base annua (ad es. 3.000 euro incentivo occupazione giovani e 5.060 incentivi NEET)
RIFERIMENTI	Decreto ANPAL 2 gennaio 2018; Decreto ANPAL n.83 del 5/03/2018; Circolare INPS n. 48 del 19/03/2018
VALIDITÀ	L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate a decorrere dal 01/01/2017 e sino al 31/12/2018 sino ad esaurimento risorse (100 ml euro) L'incentivo deve essere fruito – pena decadenza – entro il 29 febbraio 2020 E' possibile il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (purchè entro comunque il 29/02/2020)
RICHIESTA	INPS (invio istanza di prenotazione)



<b>SCHEDA 4</b>	
<b>CONTRATTO DI APPRENDISTATO</b>	
TARGET	Persone di età compresa tra 15 e 29 anni (fino al giorno precedente il compimento dei 30 anni di età)
DATORE DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività
INCENTIVO	<p>Qualsiasi forma di apprendistato prevista dalla normativa (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante, apprendistato di alta formazione e ricerca) beneficia dei seguenti incentivi:</p> <p><b>Benefici contributivi:</b> La contribuzione per gli apprendisti è pari al 10% per le aziende con più di 9 dipendenti oltre all'1,31 per la NASPI ed allo 0,30 per la quota formazione. Le aziende con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 dovranno pagare una contribuzione per il 1° anno pari a 1,5% per il 2° anno pari al 3% e di il 10% per gli anni successivi al secondo. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, l'agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i 12 mesi successivi La <b>Legge Bilancio 2018</b> ha prorogato gli incentivi per l'<b>apprendistato per la qualifica e per il diploma</b> (già previsti dall'art. 32 D.Lgs. 150/2015): l'aliquota contributiva è ridotta al 5% per tutti i datori di lavoro ed il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo di licenziamento ed il contributo pari all'1,31 per la NASPI ed allo 0,30 per i fondi interprofessionali per formazione continua. Lo sgravio contributivo deve rispettare i limiti del <i>dè minimis</i></p> <p><b>Benefici economici:</b> Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli in meno rispetto alla qualifica da conseguire</p> <p><b>Benefici fiscali:</b> Il costo degli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP</p> <p><b>Benefici normativi:</b> le persone assunte in apprendistato nel periodo formativo non rientrano nel calcolo per l'applicazione di particolari normative o istituti contrattuali</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	Decreto Legislativo n. 81/2015; Legge di Bilancio 2018 art. 1 comma 110
MODALITÀ DI RICHIESTA	Invio telematico INPS



## **APPENDICE**

### **D. Lgs. 150/2015 - Art. 31. Principi generali di fruizione degli incentivi**

Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano 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, anche nel caso in cui, 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;
- c) gli incentivi 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;
- d) gli incentivi 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;
- e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
- f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.



**REGIONE TOSCANA**  
**Giunta Regionale**

**Direzione Lavoro**  
**Settore Servizi per il Lavoro di Massa Carrara, Lucca e Pistoia**  
**Servizio Lavoro - Pistoia**

**Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Finanziaria 2007)**

**Art. 1 (estratto) Comma 1175**

**[Requisiti per i benefici previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale]**

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**Art. 1 (estratto) Comma 1176**

**[Documento unico di regolarità contributiva]**

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

**In sintesi l'art. 1 prevede:**

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;