

PRINCIPALI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PREVISTI SIA DALLA NORMATIVA NAZIONALE CHE REGIONALE RIVOLTI ALLE IMPRESE CHE ASSUMONO NEET (GIOVANI TRA I 16 ED I 29 ANNI NON OCCUPATI NE' INSERITI IN UN PERCORSO DI STUDIO O FORMAZIONE) REGISTRATI AL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

1. INCENTIVI PER ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Tipologia ed entità	Target	Tempistica e scadenze
<p><u>Incentivo contributivo:</u></p> <p>Azienda con massimo 9 dipendenti: sgravio del 100% per i primi 3 anni</p> <p>Azienda con più di 9 dipendenti: aliquota contributiva pari al 10%¹</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 licenziamento².</p> <p 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 align="center">+</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 dipendenti³, 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>

¹ 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.

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

³ Ai fini dello sgravio contributivo del 100%.

<p style="text-align: center;"><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>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>		
<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>	<p>Giovani tra i 16 e i 29 anni NEET registrati al programma "garanzia giovani"</p>	<p>Assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017</p>

2. BONUS OCCUPAZIONALE NEET

Tipologia ed entità dell'incentivo	<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="528 501 1439 1711"> <thead> <tr> <th></th> <th><i>Indice di svantaggio BASSO</i></th> <th><i>Indice di svantaggio MEDIO</i></th> <th><i>Indice di svantaggio ALTO</i></th> <th><i>Indice di svantaggio MOLTO ALTO</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionale 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>		<i>Indice di svantaggio BASSO</i>	<i>Indice di svantaggio MEDIO</i>	<i>Indice di svantaggio ALTO</i>	<i>Indice di svantaggio MOLTO ALTO</i>	Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionale 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
	<i>Indice di svantaggio BASSO</i>	<i>Indice di svantaggio MEDIO</i>	<i>Indice di svantaggio ALTO</i>	<i>Indice di svantaggio MOLTO ALTO</i>																	
Contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato professionale 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																	
Datori di lavoro beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricolo.																				
Tipologia di contratto richiesto	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi, anche a scopo di 																				

	<p>somministrazione (bonus da 1.500 a 2.000 euro)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratto a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, anche a scopo di somministrazione (bonus da 3.000 a 4.000 euro) <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, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato di socio di cooperativa ed 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>
<p>Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo</p>	<p>Il "bonus occupazionale" è erogato, tramite conguaglio dei contributi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in 6 quote mensili di pari importo, per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi; - in 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. <p>Per ottenere il "il bonus":</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - l'INPS determina l'importo dell'incentivo spettante e, verificata la disponibilità residua delle risorse assegnate a ciascuna Regione o Provincia autonoma, comunica la prenotazione in favore del datore di lavoro dell'importo dell'incentivo. - 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.
<p>Natura dell'aiuto e cumulabilità</p>	<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"> - 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.

	<p>E', invece, cumulabile nel limite del 50% dei costi salariali con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi; - 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.
Tempistica e scadenze	Le assunzioni devono essere effettuate entro il 30 giugno 2017.
Normativa e modulistica	Decreti direttoriali del Ministero del lavoro nn. 1709/14, 11/15 e 169/15; circolare INPS n. 129/15.
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; - apprendistato di alta formazione ricerca; - lavoro domestico; - lavoro intermittente; - lavoro accessorio <p>Sono esclusi dalla fruizione dell'incentivo i datori di lavoro che non sono in regola con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli adempimenti contributivi, - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, - 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. <p>Gli incentivi non spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

3. SUPER BONUS POST TIROCINIO

AGEVOLAZIONI E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE	<p>L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, fatte dal 01/03/2016 al 31/12/2016.</p> <p>Condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> · che il tirocinio extra-curriculare oggetto della trasformazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia finanziato con le risorse del Programma Garanzia Giovani; · che il giovane sia in possesso del requisito NEET. <p>L'incentivo è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributivi purché non selettivi e nei limiti del 50% dei costi salariali.</p> <p>L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili; in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, l'incentivo è proporzionato alla durata effettiva dello stesso.</p>				
IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO	Rapporto di lavoro	<i>Profilazione bassa</i>	<i>Profilazione media</i>	<i>Profilazione alta</i>	<i>Profilazione molto alta</i>
	Tempo indeterminato anche in somministrazione	3.000 Euro	6.000 Euro	9.000 Euro	12.000 Euro
AMBITO TERRITORIALE	Valido in tutto il territorio nazionale.				
CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO	<p>Gli incentivi possono essere fruiti oltre il limite del regime "de minimis" di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 nel caso di incremento occupazionale netto, per i giovani in età compresa tra 16 e 24 anni.</p> <p>Per i giovani in età compresa tra 25 e 29 anni, oltre l'incremento occupazionale netto occorre che non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale e che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25% (D.D. n. 385/2015).</p>				
RIFERIMENTI NORMATIVI	Decreto Direttoriale MLPS n. 13/2016.				