NEXUM stp
YOUR NEXT STEP



GUIDA FACILE AGLI INCENTIVI LAVORO 2026

Testi a cura di
Mauro Pittorra
Diego Colarusso

Coordinamento a cura di
Gianluca Petricca

Aggiornata con gli incentivi del Decreto 1° maggio (Decreto Legge 62/2026)

Introduzione

Razionalizzare e gestire il costo del lavoro è possibile, se si conoscono e si utilizzano correttamente gli strumenti messi a disposizione dalla normativa.

La Guida Facile agli Incentivi Lavoro 2026 nasce proprio con questo obiettivo: offrire alle aziende una panoramica chiara, essenziale e aggiornata delle principali agevolazioni contributive e degli incentivi all'assunzione, per supportare decisioni consapevoli e sostenibili nella gestione delle risorse umane.
Il costo del lavoro rappresenta una delle voci più rilevanti nei bilanci aziendali. Per questo motivo, orientarsi tra regole, requisiti e opportunità è fondamentale, ma spesso complesso.
Questa guida vuole essere uno strumento pratico di primo orientamento, pensato per accompagnare l'impresa nella valutazione delle misure disponibili prima di qualsiasi scelta operativa.

La guida è strutturata in quattro sezioni:

***una prima sezione** dedicata alle condizioni generali che le aziende devono rispettare per accedere alle agevolazioni;*

***una seconda sezione** che illustra le principali novità 2026 in materia di incentivi e sgravi contributivi;*

***una terza** e **una quarta sezione** che, attraverso schede di sintesi, presentano gli incentivi strutturali previsti rispettivamente per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato e per le assunzioni a tempo determinato, suddivisi in base alla tipologia dei destinatari.*

La Guida è aggiornata a settembre 2026 e include le più recenti indicazioni in merito ai Bonus Giovani 2026, Bonus ZES 2026, Bonus Donne 2026 e Incentivo Stabilizzazioni.
Si tratta di uno strumento informativo: i contenuti devono pertanto considerarsi suscettibili di modifiche in caso di futuri interventi legislativi o chiarimenti interpretativi.

SOMMARIO

CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI 4

LE NOVITA' PREVISTE PER IL 2026 6

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI ALL'ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO 25

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI ALL'ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 45



CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI

CONDIZIONI PER FRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)
«A decorrere dal 01.07.2007, 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 di regolarità contributiva...»

APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARATIVAMENTE PIU' RAPPRESENTATIVO
Il datore di lavoro, ai fini dell'acquisizione dei benefici, deve correttamente ed integralmente applicare la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritte, stipulate dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge.

INSUSSISTENZA DI PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E GIURISDIZIONALI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
Per fruire dei benefici, non devono sussistere a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, provvedimenti di carattere amministrativo o giurisdizionale, definitivi in ordine a violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro (allegato A, Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007).

RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO
Va, infine, annotato come ai fini della fruizione delle norme incentivanti sia richiesto al datore di lavoro il rispetto integrale delle norme di cui al T.U. sulla sicurezza (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

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;
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 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;
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;
nella 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.



LE NOVITA' PREVISTE PER IL 2026

NOVITA' 2026 – LA NUOVA CONDIZIONE – L'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE DELLE VACANCIES SUL SIISL

A partire dal 1° settembre 2026, i datori di lavoro che intendono fruire di benefici contributivi o incentivi all'assunzione finanziati con risorse pubbliche sono tenuti a pubblicare prima o contestualmente all'assunzione la posizione lavorativa disponibile sul **SIISL – Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa. L'identificativo della posizione generato dalla piattaforma andrà successivamente indicato nel flusso Uniemens.**

COS'È IL SIISL E A COSA SERVE
l SIISL è una piattaforma digitale nazionale che ha l'obiettivo di: • favorire trasparenza e tracciabilità nel mercato del lavoro; • garantire pari opportunità di accesso alle posizioni lavorative; • migliorare l'incontro tra domanda e offerta; • consentire il monitoraggio degli effetti delle politiche pubbliche in materia di occupazione.
OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE: COSA COMPORTA
La pubblicazione della vacancy: • deve avvenire prima o contestualmente all'assunzione; • riguarda tutte le posizioni per le quali si intende richiedere un incentivo; • rappresenta una condizione necessaria per la legittima fruizione del beneficio.
ATTENZIONE
La mancata pubblicazione preventiva o contestuale dell'offerta di lavoro comporta: • l'impossibilità di accedere alle agevolazioni contributive; • il rischio di recupero dei benefici indebitamente fruiti, qualora l'obbligo venga accertato ex post.

LE NOVITA' PREVISTE PER IL 2026

1. NUOVA DECONTRIBUZIONE SUD - Micro, Piccole e Medie imprese (dal 2025 al 2029)
2. NUOVA DECONTRIBUZIONE SUD - Grandi imprese (dal 2025 al 2029)
3. Bonus giovani 2026
4. Bonus zes 2026 - zona economica speciale unica per il mezzogiorno
5. Bonus donne 2026
6. Incentivo stabilizzazioni
7. Donne vittime di violenza
8. Maxi-deduzione del costo del lavoro
9. Esonero contributivo per le aziende certificate alla parità di genere
10. Riduzione aliquota contributiva per lavoratrici madri
11. Esonero contributivo per assunzioni di lavoratrici con 3 o piu' figli – novità 2026
12. Autoimpiego centro-nord italia e resto al sud 2.0
13. Agevolazione riduzione orario genitori

NUOVA DECONTRIBUZIONE SUD
Micro, Piccole e Medie imprese (dal 2025 al 2029)

DATORI DI LAVORO INTERESSATI
Hanno accesso all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che impiegano lavoratori nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Tali datori di lavoro devono essere classificati come microimprese o piccole e medie imprese (PMI) secondo la normativa europea. Quest'ultima definisce microimprese e PMI come le imprese con meno di 250 dipendenti, un fatturato annuo fino a 50 milioni di euro e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.
TIPOLOGIA LAVORATORI:
L'agevolazione spetta per i dipendenti assunti a tempo indeterminato o trasformati a tempo indeterminato, purché, entro il 31/12/2024 (per gli anni successivi 2026, 2027, 2028 e 2029 si farà riferimento alle assunzioni e trasformazioni avvenute fino al 31/12 dell'anno precedente
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
Ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero – che si applica sui complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro - è così modulato: a) 2025: 25% dei contributi, fino a 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; b) 2026: 20% dei contributi fino a 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; c) 2027: 20% dei contributi, fino a 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; d) 2028: 20% dei contributi fino a 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; e) 2029: 15% dei contributi, fino a 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile Restano esclusi dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
DURATA:
Intero anno di riferimento
NON CUMULABILITÀ
L'esonero non si applica ai contratti di apprendistato e non è cumulabile con Incentivi all'auto impiego nei settori strategici, Bonus Giovani, Bonus Donne e Bonus Zes.
COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis. L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti). Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

Grandi imprese (dal 2025 al 2029)

DATORI DI LAVORO INTERESSATI:
Hanno accesso all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che impiegano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Tali datori di lavoro non devono essere classificati come microimprese o piccole e medie imprese (PMI) secondo la normativa europea. Quest'ultima definisce microimprese e PMI come le imprese con meno di 250 dipendenti, un fatturato annuo fino a 50 milioni di euro e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
Ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero – che si applica sui complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro - è così modulato: a) 2025: 25% dei contributi, fino a 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; b) 2026: 20% dei contributi fino a 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; c) 2027: 20% dei contributi, fino a 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; d) 2028: 20% dei contributi fino a 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile; e) 2029: 15% dei contributi, fino a 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore agevolabile Restano esclusi dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
DURATA:
Intero anno di riferimento
NON CUMULABILITÀ
L'esonero non si applica ai contratti di apprendistato e non è cumulabile con Incentivi all'auto impiego nei settori strategici, Bonus Giovani, Bonus Donne e Bonus Zes.
DE MINIMIS
Non previsto
AUTORIZZAZIONE UE
L'efficacia della norma è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione.
INCREMENTO OCCUPAZIONALE
L'esonero in esame è riconosciuto a condizione che il datore dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale, rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

BONUS GIOVANI 2026

TIPOLOGIA LAVORATORI E TIPOLOGIA DI DATORI DI LAVORO

1) Giovani che non abbiano compiuto il 35mo anno di età che risultino privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti (1);
2) Giovani che non abbiano compiuto il 35mo anno di età che risultino privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi (1) ed appartengano anche ad una delle seguenti categorie:
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
-essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
-essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità occupazionale media uomo-donna*;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
3) Giovani che non abbiano compiuto il 35mo anno di età e che appartengano anche una delle seguenti categorie:
- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (1);
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
-essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
-essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità occupazionale media uomo-donna*;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
Possono accedere all'esonero contributivo tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza
che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

Assunzioni a tempo indeterminato (escluse le assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere).
L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.
Gli esoneri contributivi spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.
Possono comunque beneficiare dell'esonero soggetti già occupati a tempo indeterminato presso un datore di lavoro che ha beneficiato solo parzialmente dell'esonero per un periodo residuale.

(1) Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 6 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 12 mesi O 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.500 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.

AGEVOLAZIONE PREVISTA
-riduzione del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche; -riduzione del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria).
DURATA
24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di soggetti indicati ai punti 1 e 2 come esposto in precedenza; 12 mesi per assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di soggetti indicati al punto 3 come esposto in precedenza; Il periodo di fruizione degli esoneri può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.
INCREMENTO OCCUPAZIONALE E ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA
Il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento. L'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso. I datori di lavoro privati per beneficiare della riduzione contributiva devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). L'esonero contributivo può essere applicato solo dai datori di lavoro che non abbiamo effettuato: -licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva nei sei mesi precedenti l'assunzione; - licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo nei sei mesi successivi all'assunzione. La legittima fruizione del beneficio è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale c.d. "salario giusto". L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione e con l'esonero dell'1% a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere". La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

BONUS ZES - ZONA ECONOMICA SPECIALE UNICA PER IL MEZZOGIORNO
Operativo dal 01/01/2026 al 31/12/2026

TIPOLOGIA DI DATORI DI LAVORO DESTINATARI DELL'ESONERO:
Datori di lavoro privati che occupano fino a 10 lavoratori dipendenti (rileva il mese di assunzione) e abbiano sede o unità produttive ubicate nelle regioni del sud Italia rientranti nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)
TIPOLOGIA DI LAVORATORI:
Lavoratori che alla data di assunzione abbiano compiuto 35 anni di età e che siano disoccupati da almeno 24 mesi
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
Assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nel periodo tra il 01 gennaio 2026 e il 30 aprile 2026
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
- Riduzione del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi Inail), entro il limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore
DURATA:
24 mesi
REGIME DE MINIMIS:
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA:
È richiesto che l'assunzione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. L'esonero contributivo può essere legittimamente richiesto solo dai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto nella medesima unità produttiva a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi. Inoltre, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero contributivo in parola o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione introdotta dalla legge di bilancio 2024. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

BONUS DONNE
Operativo dal 01/01/2026 al 31/12/2026

TIPOLOGIA LAVORATORI:
A) Donne di qualsiasi età, ovunque residenti siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (1); B) Donne svantaggiate prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (1) *Categorie Reg. UE n. 651/2014:* b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; f) essere 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 membro, se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile C) Donne — lavoratrici svantaggiate *Categorie Reg. UE n. 651/2014:* a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (1); b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; f) essere 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 membro, se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
Assunzioni a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:
Riduzione del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche; -riduzione del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria).
DURATA:
Per le tipologie di lavoratrici rientranti nelle tipologie A) e B) 24 mesi ; 12 mesi per le lavoratrici rientranti nella tipologia C
REGIME DE MINIMIS:
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA:
È richiesto che l'assunzione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione introdotta dalla legge di bilancio 2024. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

(1) Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 12 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 12 mesi o 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.500 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.



INCENTIVO STABILIZZAZIONI TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Operativo per trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026

TIPOLOGIA LAVORATORI E TIPOLOGIA DI DATORI DI LAVORO
Datori di lavoro privati (esclusi lavoro domestico e apprendistato) che effettueranno trasformazioni di contratti a tempo determinato (di durata complessiva non superiore a 12 mesi) in contratti a tempo indeterminato di personale non dirigente di età inferiore a 35 anni e che non siamo mai stati occupati a tempo indeterminato.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
Trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 di rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026 di durata non superiore a 12 mesi e senza soluzione di continuità.
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
Esonero contributivo del 100% a carico del datore di lavoro (escluso INAIL), fino a 500 euro mensili per lavoratore
DURATA:
24 mesi
INCREMENTO OCCUPAZIONALE
La trasformazione deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':
L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero di cui al presente articolo o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA
Novità per il triennio 2024-2026

DESTINATARI
Datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori, ivi compresi gli agricoli ma con l'esclusione di quelli domestici. Vengono ricompresi anche gli Enti pubblici Economici e le società pubbliche a capitale privato ma con l'esclusione delle Pubbliche Amministrazioni e le Authority.
TIPOLOGIA LAVORATORI:
Donne vittime di violenza, disoccupate, di qualsiasi età, ovunque residenti e beneficiarie del "Reddito di libertà". In sede di prima applicazione sarà possibile riconoscere l'esonero contributivo anche in relazione alle assunzioni di donne che siano fruitrici del "Reddito di libertà" nel 2023.
TIPOLOGIE CONTRATTUALI AMMESSE
E' consentito accedere all'esonero in caso di assunzioni a tempo determinato, di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato e in caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche parziale) e in apprendistato
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
è previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.
DURATA:
· In caso di assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione: 12 mesi dalla data dell'assunzione. · In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato: 18 mesi complessivi dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato. · In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale, compresi i contratti di apprendistato): 24 mesi dalla data dell'assunzione.
REGIME DE MINIMIS:
NO
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':
l'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento dell'assunzione, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero che risulta in rapporto di collegamento o controllo. Sarà necessario presentare una istanza on-line all'interno del cassetto previdenziale INPS aziende secondo le istruzioni operative che saranno fornite dall'INPS. L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate e l'INPS autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

MAXI – DEDUZIONE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

DESTINATARI
Datori di lavoro titolari di reddito di impresa e agli esercenti arti e professioni
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2024-2025-2026-2027
AGEVOLAZIONE PREVISTA:
E' prevista una maggiorazione del costo ammesso in deduzione ai fini della determinazione del reddito (Si IRES – IRPEF; No IRAP). La maggiorazione del costo ammesso in deduzione è pari al 20% del minor importo, tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno 2024 e l'incremento complessivo del costo del personale 2024 (come risultante dal conto economico ex art. 2425 comma 1 lettera b n. 9) rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023. La maggiorazione del costo ammesso in deduzione è ulteriormente elevata (sino a ulteriore 10%), qualora in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi: · lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni; · persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni; · donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze; · donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica; · giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85; · lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale; · già beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':

· L'agevolazione spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre del secondo anno precedente quello in cui si intende applicare la misura, per almeno trecentosessantacinque giorni.
· L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.
· La nuova assunzione deve comportare due tipologie di incremento:
a) Incremento occupazionale: al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato deve essere superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.
b) Incremento occupazionale complessivo: il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, deve essere superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.
· L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

INFOGRAFICA SUL RISPARMIO RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DELLA MAXI DEDUZIONE

Anno 2023	Attività esercitata per l'intero anno
Media dipendenti 2023	6
Media dipendenti 2024	9
Incremento occupazionale	si

1° esempio	
COSTO COMPLESSIVO DEL LAVORO 2023	150.000,00 €
COSTO COMPLESSIDO DEL LAVORO 2024	182.000,00 €
INCREMENTO COSTO DEL LAVORO 2023/2024	32.000,00 €
COSTO DEL LAVORO NUOVI ASSUNTI 2024	45.000,00 €
COSTO SU CUI EFFETTUARE IL CALCOLO	32.000,00 €
MAXI DEDUZIONE 120%	38.400,00 €
RISPARMIO IRES	9.216,00 €

2° esempio	
COSTO COMPLESSIVO DEL LAVORO 2023	150.000,00 €
COSTO COMPLESSIDO DEL LAVORO 2024	200.000,00 €
INCREMENTO COSTO DEL LAVORO 2023/2024	50.000,00 €
COSTO DEL LAVORO NUOVI ASSUNTI 2024	45.000,00 €
(di cui 35.000 € riferiti a lavoratori svantaggiati)	
COSTO SU CUI EFFETTUARE IL CALCOLO	45.000,00 €
MAXI DEDUZIONE 120%	12.000,00 €
MAXI DEDUZIONE 130%	45.500,00 €
RISPARMIO IRES	13.800,00 €

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE ALLA PARITÀ DI GENERE

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE:

Datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere. Le imprese, per ottenere la certificazione, dovranno dimostrare di adottare misure concrete per ridurre il divario di genere rispetto alle opportunità di crescita, alla parità salariale e alla tutela della maternità. Vengono poste sotto osservazione 6 aree di valutazione:
- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

AGEVOLAZIONE PREVISTA:

Esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione dovuta nel caso di insufficienza delle risorse stanziate.
La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).

DURATA:

Il beneficio, parametrato su base mensile, sarà fruito dai datori di lavoro come riduzione dei contributi previdenziali a loro carico in relazione alle mensilità di validità della certificazione.

ALTRE INFO:

Le risorse stanziate per l'esonero contributivo ammontano a 50 milioni di euro annui, che costituiscono il limite di spesa. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunica periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende che siano in possesso della certificazione di parità di genere.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.





ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero contributivo è subordinato al rispetto dei principi generali per la corretta e legittima fruizione delle agevolazioni. Inoltre, si rammenta che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.
La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

Agevolazione cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non siano espressamente previsti divieti di cumulo.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LAVORATRICI MADRI
Novità per il triennio 2024-2026

TIPOLOGIA LAVORATORI:
- Per le lavoratrici madri di tre o più figli l'esonero spetta per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 e fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo; L'esonero spetta solo alle lavoratrici madri con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.
IMPORTO AGEVOLAZIONE:
Riduzione contributiva del 100% fino a 3000 euro annui (250,00 euro al mese) della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre
DURATA:
Triennio 2024-2026
ALTRE INFO:
La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI
Agevolazione non cumulabile ed alternativa, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con la riduzione contributiva relative alla quota a carico del dipendente (sia del 6% che del 7%). Invece, considerando la natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico esclusivamente della lavoratrice madre - è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.



ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI LAVORATRICI CON 3 O PIU' FIGLI – Novità 2026 dal 01/01/2026 al 31/12/2026

TIPOLOGIA LAVORATORI E TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE AGEVOLATE:
Assunzione di madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni e prive di impiego regolarmente retribuito dal almeno 6 mesi. Assunzioni a tempo determinato, trasformazioni e assunzioni dirette a tempo indeterminato.
IMPORTO AGEVOLAZIONE:
L'esonero ammonta al 100% dei contributi dovuti, fino a un limite di 8.000 euro annui, con un'applicazione riparametrata su base mensile. L'esonero non riguarda i premi e i contributi INAIL, e lascia invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
DURATA:
L'esonero ha una durata variabile a seconda della tipologia di contratto di lavoro. Se l'assunzione avviene con un contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, il beneficio dura 12 mesi dalla data di assunzione. Nel caso in cui il contratto venga trasformato in tempo indeterminato, l'esonero si estende per un massimo di 18 mesi. Se invece l'assunzione avviene con contratto a tempo indeterminato sin dall'inizio, l'esonero si applica per un periodo di 24 mesi, garantendo un supporto più duraturo alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.
ALTRE INFO:
E' esclusa l'applicazione dell'esonero per i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato. Inoltre, l'esonero non può essere combinato con altri incentivi o riduzioni contributive previste dalla normativa vigente. L'esonero è, di contro, compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per le nuove assunzioni, (maxideduzione). La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

AUTOIMPIEGO CENTRO-NORD ITALIA
Resto al Sud 2.0

DESTINATARI

Giovani di età inferiore ai 35 anni in possesso di uno dei seguenti requisiti:
·Condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
·Inoccupati, inattivi e disoccupati;
Disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori GOL

TIPOLOGIE DI INIZIATIVE ECONOMICHE AMMESSE

Sono ammesse a finanziamento le iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali che potranno essere avviate:
·In forma individuale;
In forma collettiva (SNC, SAS, SRL, Soc. Coop., STP);

AGEVOLAZIONI PREVISTE:

Le agevolazioni sono concesse, in via alternativa, nella forma di:
·Voucher per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio di nuove attività:
-30.000,00 € per la misura Autoimpiego Centro-Nord Italia elevabile a 40.000,00 € nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico;
-40.000,00 € per la misura Resto al Sud 2.0 elevabile a 50.000,00 € nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico;
·Contributo a fondo perduto calcolato sull'importo dell'investimento per l'avvio delle attività:
-Per la misura Autoimpiego Centro-Nord Italia al 65% per programmi di spesa fino a 120.000,00 € e al 60% per programmi di spesa oltre i 120.000,00 € e fino ai 200.000,00 €;
-Per la misura Resto al Sud 2.0 al 75% per programmi di spesa fino a 120.000,00 € e al 70% per programmi di spesa oltre i 120.000,00 € e fino ai 200.000,00 €;
Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari della Naspi, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in oggetto solo in caso di richiesta di Naspi anticipata ai fini di utilizzo come capitale da conferire nelle iniziative finanziarie.

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':

Le agevolazioni sono concesse in regime "de minimis" ai sensi del regolamento (UE) n. 2023/2831.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).
È demandato ad un decreto attuativo il compito di individuare i criteri e le modalità di finanziamento delle iniziative.

(1) Resto al Sud 2.0 è rivolto alle attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna) e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016

AGEVOLAZIONE RIDUZIONE ORARIO GENITORI

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori genitori che chiedono una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40% È importante precisare che l'esonero contributivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico né agli apprendisti, e non è cumulabile con altri incentivi o riduzioni contributive già previsti dalla normativa vigente.
IMPORTO AGEVOLAZIONE:
L'esonero riguarda il 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (esclusi premi e contributi INAIL) ed è valido per un massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, fino a un limite di 3.000 euro annui, calcolati su base mensile.
DURATA:
24 mesi dalla data di trasformazione del contratto.
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':
L'esonero è, di contro, compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per le nuove assunzioni. IN ATTESA DI DECRETO INTERMINISTERIALE E NOTE DI PRASSI INPS.





AGEVOLAZIONI E INCENTIVI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1 ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 30

2 DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

3 DONNE E UOMINI OVER 50

4 AGEVOLAZIONE PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

5 APPRENDISTATO PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

6 CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE LAVORATORI BENEFICIARI DI CIGS

7 LAVORATORI IN CIGS

8 ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

9 LAVORATORI IN CIGS BENEFICARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

10 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

11 LAVORATORI CON DISABILITA'

12 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE

13 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

14 INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

15 ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

ESONERO CONTRIBUTIVO STRUTTURALE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 30

TIPOLOGIA LAVORATORI
Giovani under 30 che non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Riduzione del 50% dei contributi Inps c/datore di lavoro (esclusi premi Inail); Max 3.000 € annui.
DURATA
36 mesi
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per g.m.o. ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, e dunque a prescindere della mansione svolta. L'esonero spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato se, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non ha compiuto il trentesimo anno di età (DURATA INCENTIVO: 12 MESI). Spetta inoltre per le assunzioni di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola - lavoro e di coloro i quali abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione (l'assunzione deve essere effettuata entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e deve trattarsi di under 30). La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

TIPOLOGIA LAVORATORI
Donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito (1) da almeno 24 mesi. Il termine si abbassa a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate (2) o impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere superiore al 25% (3).
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi
AGEVOLAZIONE PREVISTA
E' previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL
DURATA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

(1) Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 6 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.500 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.

(2) Quanto al requisito della residenza in "aree svantaggiate", queste ultime vengono individuate dalla legge (art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012) nelle "Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea". In particolare, la norma fa riferimento alle zone ammesse a beneficiare degli aiuti regionali, come stabilito nella Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

(3) il Decreto interministeriale del 31 dicembre 2025 ha individuato - per l'anno 2026- i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

ALLEGATO 1
Donne agevolazioni 2023 lavoro subordinato

AREE DI IMPIEGO	RESIDENTI IN	PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA...
Qualsiasi	Ovunque	24 mesi
Qualsiasi	Zone A: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Molise Zone C: non predefinite	6 mesi
Sezioni ATECO 2007: agricoltura, industria (costruzioni, Ind. Estrattiva, acqua e gestione rifiuti, Industria manifatturiera e Industria energetica), servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali delle PA, Attività culturali, sportive e di intrattenimento) **Professioni (CP2011):** 74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici 92 - Sergenti, sovraintendenti e marescialli delle forze armate 93 - Truppa delle forze armate 91 - Ufficiali delle forze armate 56-Professioni qualificate nei servizi di sicurezza 71 - Conduttori di impianti industriali 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate 27-Specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare 63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati 72 - Operai semiqualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo 81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi 11 – Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	Ovunque	6 mesi

DONNE E UOMINI OVER 50

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
E' previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL
DURATA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.



AGEVOLAZIONE PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori percettori di Naspi di qualsiasi età
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Contributo mensile pari al 20% della Naspi residua del lavoratore
DURATA
Il contributo mensile che non può essere superiore all'importo della retribuzione erogata ne può superare la durata dell'indennità NASPI che sarebbe ancora spettata al lavoratore
REGIME DE MINIMIS
Si È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis. L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti). Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
Cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato o altre agevolazioni contributive. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

APPRENDISTATO PER SOGGETTI PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE (NASPI)

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione (NASPI) indipendentemente dall'età
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Trova applicazione il regime contributivo proprio del contratto di apprendistato professionalizzante ma è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione. Minimi retributivi inferiori, in osservanza dei contratti collettivi applicati, che prevedono retribuzioni per tutta la durata dell'apprendistato e fino alla completa qualificazione o riqualificazione parametrati ai livelli di ingresso o intermedi inferiori rispetto ai livelli di riferimento. In alcuni settori, inoltre, si prevedono retribuzioni a percentuale e progressive nel tempo rispetto ai livelli di riferimento. Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili. Rientro nel calcolo della percentuale del 20% come base di natura legale per i limiti del tempo determinato e della percentuale del 30% in sommatoria del limite legale per le assunzioni, in sommatoria, dei contratti a tempo determinato e in somministrazione; Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap; Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).
DURATA
Minimo 6 mesi massimo 36 mesi. Al termine del periodo formativo le parti – in deroga a quanto previsto dalla disciplina del contratto di apprendistato "normale" – non possono recedere liberamente dal rapporto al termine del periodo di formazione. Si applica, infatti, la disciplina in materia di licenziamenti individuali, ossia il licenziamento deve essere supportato da una giusta causa o da un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo).
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
Il datore di lavoro ha l'obbligo di erogare la formazione necessaria per l'acquisizione delle competenze richieste dai contratti collettivi di riferimento. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE LAVORATORI BENEFICIARI DEL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori in fruizione di CIGS per almeno 3 mesi (anche non continuativi) presso un datore di lavoro destinatario di CIGS da almeno 6 mesi continuativi;
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato.
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10%.
DURATA
12 mesi periodo massimo
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI
Soggetti beneficiari dell'Assegno di Inclusione (AdI)
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
-Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale; -Contratto di apprendistato;
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nella misura del: -100%, se l'assunzione è a tempo indeterminato o con apprendistato con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
DURATA
24 mesi.
MEDIAZIONE
Alle agenzie per il lavoro, sarà concesso, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto per ogni singola casistica. Una percentuale di tale incentivo sarà riconosciuta anche alle Agenzie per il lavoro, ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione.
CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
L'agevolazione sarà subordinata al rispetto integrale delle clausole generali (esempio rispetto della normativa in materia di DURC e degli obblighi del collocamento mirato l. 68/1999) e concessa nel rispetto della normativa europea in tema di aiuti di Stato e la stessa sarà cumulabile con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici ed anche con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

PROCEDURA DI RICHIESTA

L'incentivo sarà erogato esclusivamente al datore di lavoro che inserirà l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

ULTERIORI CONDIZIONI

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei 24 mesi successivi all'assunzione:
-licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
-recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
-recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
-dimissioni del lavoratore per giusta causa.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

REGIME DE MINIMIS

Sì
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Esonero Riduzione del 50% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro (escluso premi Inail). Max 4.030 € annui.
DURATA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato o in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato di un precedente contratto a tempo determinato con la stessa agevolazione la stessa è prorogata fino ad un massimo di 18 mesi
REGIME DE MINIMIS
NO
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
Il dipendente avrà diritto ad una agevolazione fiscale e al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato corrisposto. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

TIPOLOGIA LAVORATORI

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

In caso di assunzioni a tempo indeterminato

AGEVOLAZIONE PREVISTA

La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:

- pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
- Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.

1. Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
2. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
3. Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.

L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sottoinquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;

- Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
- Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).

DURATA

La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi. Gli accordi interconfederali o i CCNL definiscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata della formazione e la durata, anche minima, del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 anni per i profili professionali artigiani individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
Alcuni contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno previsto specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali

REGIME DE MINIMIS
NO
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e effettua la formazione interna che viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro



LAVORATORI CON DISABILITA'

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al TU approvato con DPR 915/1978; Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; I lavoratori devono risultare regolarmente iscritti nell'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del centro per l'impiego territorialmente competente.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato indipendentemente dall'obbligo di assunzione disabili previsto per le aziende con più di 14 dipendenti
AGEVOLAZIONE PREVISTA
dal 35% al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile
DURATA
36 mesi - 60 mesi per disabilità intellettiva e psichica
REGIME DE MINIMIS
NO
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata Cumulabile, ove ricorrano i requisiti, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani a tempo indeterminato Per la richiesta dell'agevolazione va verificata la disponibilità dei fondi stanziati. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE

TIPOLOGIA LAVORATORI
L'apprendistato in oggetto è finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico ovvero: - qualifica e diploma professionale; - diploma di istruzione secondaria superiore; - certificato di specializzazione tecnica superiore. Gli apprendisti sono soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo indeterminato
AGEVOLAZIONI PREVISTE
Esclusione contributo di licenziamento, aliquota ridotta al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego e dello 0,30% per la formazione professionale; Sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni avvenute nel 2020, 2021 e 2022 da parte di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove (resta ferma l'aliquota del 10% negli anni di contratto successivi al terzo). L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore);





DURATA

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale; in taluni casi è prorogabile di un ulteriore anno previo aggiornamento del PFI.
Conseguita la qualifica/diploma professionale è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

REGIME DE MINIMIS

SÌ, ma solo in caso di utilizzo dello sgravio contributivo 100%.
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'

Al fine di procedere all'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

TIPOLOGIA LAVORATORI

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è finalizzato:
- al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione (compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori);
- alle attività di ricerca;
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale (integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore), o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

In caso di assunzioni a tempo indeterminato

AGEVOLAZIONI PREVISTE

La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:
·pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
·Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.
1.Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
2.Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
3.Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.
L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sottoinquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore;

DURATA

Definita nel protocollo sottoscritto con l'istituzione formativa. Minimo 6 mesi massimo 36.

REGIME DE MINIMIS

NO

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. In tale protocollo si stabiliscono la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE
Imprese pubbliche, private e cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con gli Istituti penitenziari
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Credito d'imposta mensile di: €. 520 in caso di assunzione di lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno €. 300 in caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi; Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95%; Il credito d'imposta e lo sgravio contributivo spettano anche per i 18/24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a seconda che i lavoratori detenuti e internati abbiano o non abbiano beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno.
DESTINATARI
Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno. Esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
Assunzioni con contratto di lavoro subordinato anche part time per non meno di 30 gg con corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL.
ALTRE INFO
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. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

ASSUNZIONE GIOVANI GENITORI

TIPOLOGIA LAVORATORI

Danno origine all'incentivo le assunzioni di "giovani genitori", cioè dei soggetti che posseggono contemporaneamente i seguenti requisiti:
- età non superiore ai 35 anni (inferiore a 36);
- genitori di figli minori, legittimi, naturali o adottivi oppure affidatari di minori;
- titolari di un rapporto di lavoro precario.

Si intende, a questi fini, lavoro precario:
- il lavoro a tempo determinato;
- il lavoro in somministrazione;
- il lavoro intermittente (o a chiamata);
- il lavoro ripartito (job sharing);
- il contratto di inserimento;
- la collaborazione parasubordinata (co.co.co. e co.co.pro.);
- il lavoro accessorio (o con voucher).

L'iscrizione alla banca dati è consentita anche a coloro che hanno cessato uno dei medesimi rapporti di lavoro.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

In caso di assunzioni a tempo indeterminato

AGEVOLAZIONE PREVISTA

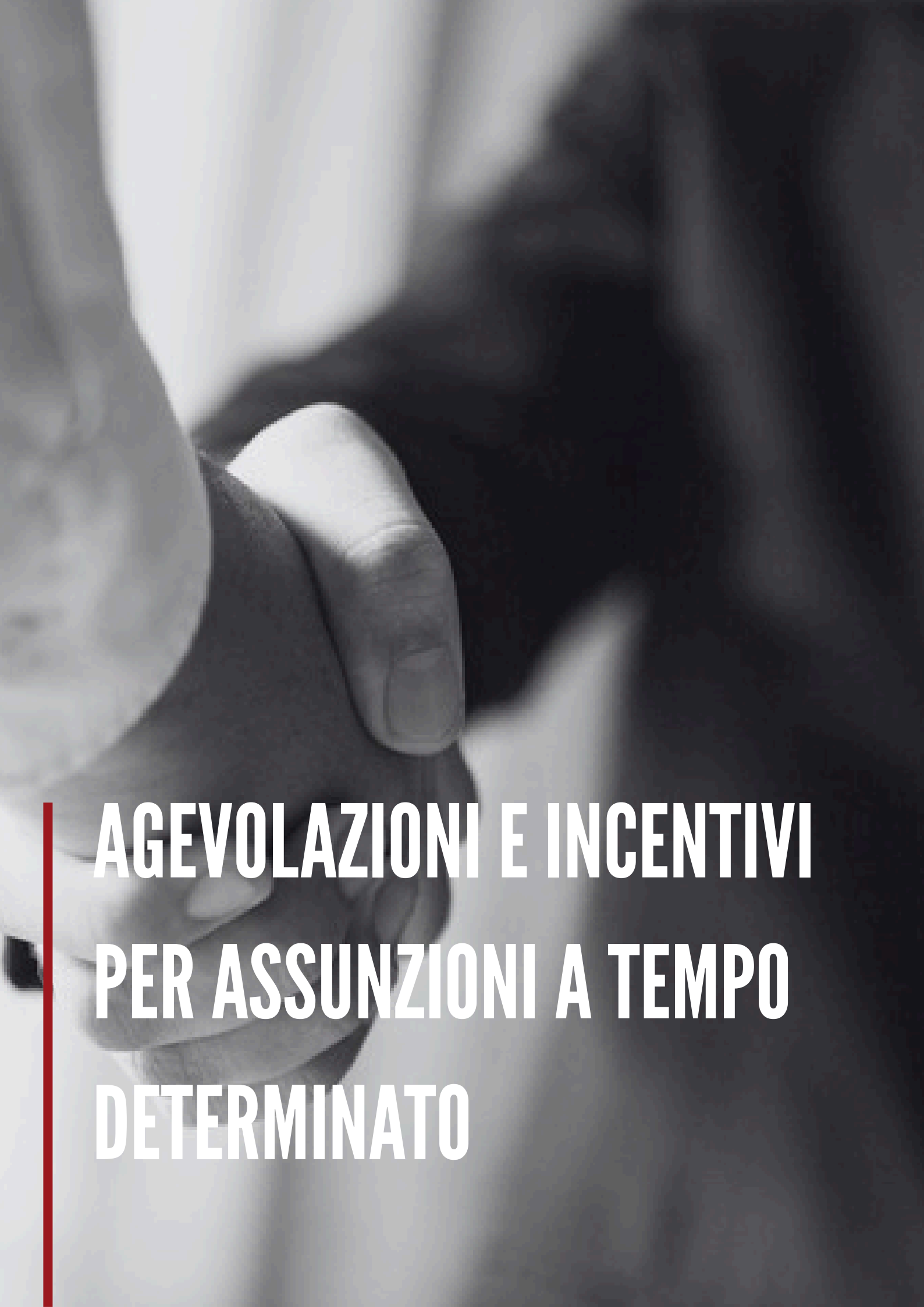
Massimo 5.000 € per ogni assunzione e per massimo 5 assunzioni

REGIME DE MINIMIS

Si
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'

Cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme vigenti
Per la richiesta dell'agevolazione va verificata la disponibilità dei fondi stanziati.



AGEVOLAZIONI E INCENTIVI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1 DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

2 DONNE E UOMINI OVER 50

3 LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

4 LAVORATORI CON DISABILITA'

5 ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

6 CONTRATTO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITA', CONGEDO PARENTALE O PATERNITA'

7 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITA' STAGIONALI

8 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITA' STAGIONALI

9 INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

DONNE – INCENTIVO STRUTTURALE L. 92/2012

TIPOLOGIA LAVORATORI
Donne di qualsiasi età ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito (1) da almeno 24 mesi. Il termine si abbassa a 6 mesi se residenti in aree svantaggiate (2) o impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da una disparità occupazionale di genere superiore al 25% (3).
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
E' previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL
DURATA
12 mesi, elevabile a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

(1) Per il requisito "prive di un impiego regolarmente retribuito" da almeno 24 mesi (o 6 mesi), occorre considerare il periodo di 24 mesi (o 6 mesi) antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. C bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.500 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 5.500 euro.
(2) Quanto al requisito della residenza in "aree svantaggiate", queste ultime vengono individuate dalla legge (art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012) nelle "Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea". In particolare, la norma fa riferimento alle zone ammesse a beneficiare degli aiuti regionali, come stabilito nella Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.
(3) il Decreto interministeriale del 31 dicembre 2025 ha individuato - per l'anno 2026 - i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per la cui elencazione si rimanda all'allegato 1.

ALLEGATO 1
Donne agevolazioni 2023 lavoro subordinato

AREE DI IMPIEGO	RESIDENTI IN	PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA...
Qualsiasi	Ovunque	24 mesi
Qualsiasi	Zone A: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Molise Zone C: non predefinite	6 mesi
Sezioni ATECO 2007: agricoltura, industria (costruzioni, Ind. Estrattiva, acqua e gestione rifiuti, Industria manifatturiera e Industria energetica), servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali delle PA, Attività culturali, sportive e di intrattenimento) **Professioni (CP2011)**: 74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici 92 - Sergenti, sovraintendenti e marescialli delle forze armate 93 - Truppa delle forze armate 91 - Ufficiali delle forze armate 56-Professioni qualificate nei servizi di sicurezza 71 - Conduttori di impianti industriali 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate 27-Specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare 63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati 72 - Operai semiqualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo 81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi 11 – Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	Ovunque	6 mesi

DONNE E UOMINI OVER 50

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
E' previsto uno sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e del premio annuale INAIL.
DURATA
12 mesi- elevabile a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto che l'assunzione o la trasformazione garantisca un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.





LAVORATORI IN CIGS BENEFICIARI DI ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori in CIGS beneficiari dell'assegno di ricollocazione
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Esonero Riduzione del 50% dei contributi Inps a carico del datore di lavoro (escluso premi Inail). Max 4.030 € annui.
DURATA
12 Mesi più ulteriori 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.
REGIME DE MINIMIS
No

La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

LAVORATORI CON DISABILITA'

TIPOLOGIA LAVORATORI
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% I lavoratori devono risultare regolarmente iscritti nell'apposito elenco tenuto presso gli uffici del collocamento obbligatorio del centro per l'impiego territorialmente competente.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato indipendentemente dall'obbligo di assunzione disabili previsto per le aziende con più di 14 dipendenti. Non inferiore ai 12 mesi
AGEVOLAZIONE PREVISTA
70% della retribuzione lorda mensile imponibile
DURATA
Per l'intera durata del contratto a termine
REGIME DE MINIMIS
No
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
È richiesto l'incremento occupazionale netto del numero di dipendenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

ASSUNZIONE BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

TIPOLOGIA LAVORATORI
Soggetti beneficiari dell'Assegno di Inclusione (AdI)
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
-Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale -Trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nella misura del: -100%, per trasformazioni di un contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato; con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile; -50%, se l'assunzione è a tempo determinato o stagionale con esclusione dei premi Inail e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere riproporzionato.
DURATA
12 mesi fino ad un massimo di 24 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato
MEDIAZIONE
Alle agenzie per il lavoro, sarà concesso, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto per ogni singola casistica. Una percentuale di tale incentivo sarà riconosciuta anche alle Agenzie per il lavoro, ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione.
CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA'
L'agevolazione sarà subordinata al rispetto integrale delle clausole generali (esempio rispetto della normativa in materia di DURC e degli obblighi del collocamento mirato l. 68/1999) e concessa nel rispetto della normativa europea in tema di aiuti di Stato e la stessa sarà cumulabile con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici ed anche con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

PROCEDURA DI RICHIESTA

L'incentivo sarà erogato esclusivamente al datore di lavoro che inserirà l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

ULTERIORI CONDIZIONI

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei 24 mesi successivi all'assunzione:
-licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
-recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
-recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
-dimissioni del lavoratore per giusta causa.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

REGIME DE MINIMIS

Si
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).





CONTRATTO PER SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITA', CONGEDO PARENTALE O PATERNITA'

TIPOLOGIA LAVORATORI
Per le assunzioni con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici/lavoratori che, in qualità di "genitori", fruiscono dei congedi previsti dalla legge.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Riduzione pari al 50% dei contributi previdenziali INPS e dei premi assicurativi INAIL a carico del datore di lavoro
DURATA
La riduzione spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in congedo.
REGIME DE MINIMIS
NO
ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':
Per datori di lavoro con meno di 20 dipendenti. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITA' STAGIONALI

TIPOLOGIA LAVORATORI

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
Gli apprendisti sono soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA

In caso di assunzioni a tempo determinato

AGEVOLAZIONE PREVISTA

La contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata in misura ridotta:

- Pari al 11,61%, sia per apprendisti artigiani che non (comprensiva del contributo NASPI dell'1,61%) e modulata in ragione del numero degli addetti e della durata del contratto. Tale beneficio contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione;
- Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 unità, le regole cambiano.

1. Nel primo anno di contratto l'azienda deve farsi carico di contributi pari al 3,11%.
2. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%.
3. Dal terzo anno, infine, la contribuzione sale all'11,61%.

L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; in alternativa al sotto inquadramento, è possibile determinare la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
Esclusione del calcolo della base occupazionale di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da Leggi e Contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
Esclusione dal calcolo della base imponibile ai fini Irap;
Esclusione dalla disciplina della regolarità contributiva certificata (Durc).

DURATA

La contrattazione collettiva nazionale può prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato nel caso di datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali

REGIME DE MINIMIS

NO

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e effettua la formazione interna che viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA/DIPLOMA PROFESSIONALE

TIPOLOGIA LAVORATORI
L'apprendistato in oggetto è finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico ovvero: - qualifica e diploma professionale; - diploma di istruzione secondaria superiore; - certificato di specializzazione tecnica superiore. Gli apprendisti sono soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
In caso di assunzioni a tempo determinato
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Esclusione contributo di licenziamento, aliquota ridotta al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego e dello 0,30% per la formazione professionale; Sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni avvenute nel 2020, 2021 e 2022 da parte di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove (resta ferma l'aliquota del 10% negli anni di contratto successivi al terzo). L'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore);



DURATA

Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali

REGIME DE MINIMIS

Solo in caso di utilizzo dello sgravio contributivo 100%.
È richiesto il rispetto dei limiti per gli aiuti di Stato soggetti al de minimis.
L'importo complessivo degli aiuti concessi ad una medesima impresa non deve superare i 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (a partire dall'esercizio finanziario interessato e nei due esercizi precedenti).
Rientrano nella nozione di "aiuto" le agevolazioni ottenute dall'impresa a qualsiasi titolo (per investimenti, attività di ricerca, promozione all'estero, formazione, crediti di imposta per nuove assunzioni in aree svantaggiate ecc.).

ULTERIORI CONDIZIONI DI SPETTANZA E CUMULABILITA':

Al fine di procedere all'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DETENUTI O INTERNATI, EX DEGENTI DEGLI OSPEDALI PSICHIATRICI, CONDANNATI E INTERNATI AMMESSI AL LAVORO ESTERNO

TIPOLOGIA DI AZIENDE BENEFICIARIE
Imprese pubbliche, private e cooperative sociali che hanno stipulato apposita convenzione con gli Istituti penitenziari
AGEVOLAZIONE PREVISTA
Credito d'imposta mensile di: €. 520 in caso di assunzione di lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno €. 300 in caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi Riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore nella misura del 95% Il credito d'imposta e lo sgravio contributivo spettano anche per i 18/24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo a seconda che i lavoratori detenuti e internati abbiano o non abbiano beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno.
DESTINATARI
Detenuti o internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno. Esclusi i condannati ammessi alle misure alternative.
TIPOLOGIA CONTRATTUALE AMMESSA
Assunzioni con contratto di lavoro subordinato anche part time per non meno di 30 gg con corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal CCNL
ALTRE INFO
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. La fruizione dell'agevolazione è subordinata alla preventiva o contestuale pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL.



Bologna
Via di Corticella, 184/10
Via Nazario Sauro, 2

Ferrara
Via Darsena, 67

Genova
Piazza Vittorio Veneto, 2

Milano
Via Borromei,

Monza
Via E. Cernuschi, 2 - Monza

Napoli
Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Olbia
Via Georgia, 11 - Torre 2

Padova
Via San Crispino, 106

Palermo
Centro Direzionale "Cento Piazze"
S.S. 113 km 327,00

Perugia
Viale Giovanni Perari, 1
Via del Vignola, 5 – Umbertide (PG)
Via Entrata 31, 06089 Torgiano (PG)

Roma
Piazzale delle Belle Arti, 2
Via Nairobi, 40
Via Cristoforo Colombo, 112
Via della Maglianella, 65/R
Via Nomentana, 935
Via Penna Sant'Andrea, 7
Via Marcantonio Colonna, 7
Via Benedetto Croce, 62
Via Giuseppe Dessi, 43

Taranto
Via Giuseppe Carlo Speziale, 71

Torino
Corso Matteotti, 42

Vicenza
Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

Durazzo (ALB)
Rr. Hamdi Troplini L3

NEXT STEP NEXUM Stp

NexumStp S.p.A.
Società tra Professionisti
Società Benefit

P. Iva 13262641007
Tel +39 06 5916078
Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it