



SERVIZI PROFESSIONALI S.T.P.

Incentivi alle assunzioni 2022



ASSOCIAZIONE COMMERCianti ALBESI

ALBA

P.za San Paolo, 3
12051 Alba CN
0173 226611
libripaga@acaweb.it

DOGLIANI

Via Guglielmo Marconi, 10
12063 Dogliani CN
0173 721281
ascom.dogliani@acaweb.it

MONTÀ

Piazza Vittorio Veneto, 8
12046 Montà d'Alba CN
0173 976480
ufficio.monta@acaweb.it

Tirocini

SGRAVI PER ASSUNZIONI AGEVOLATE aggiornamento 2022

ATTIVI - STRUTTURALI				
TIPOLOGIA	DEFINIZIONE	MISURA	NORMATIVA	UTILIZZABILITÀ
Incentivo strutturale occupazione Giovani	Esonero contributivo giovani fino a 30 anni per primo contratto a tempo indeterminato	Esonero dei contributi INPS conto ditta pari al 50% con massimale di 3000 euro annui.	Art. 1 commi 100-107 L.n. 205/2017.	Attivo senza scadenza
Agevolazione per l'assunzione delle Donne	Esonero contributivo per assunzioni sia part time che full time di donne con qualsiasi età inoccupata da almeno 24 mesi o 6 in situazioni svantaggiate	Esonero del 50% sui contributi per 12 mesi in caso di assunzione a TD e 18 in caso di trasformazione o assunzione a TI	Art.4, comma 11, L.n 92/2012	Attivo senza scadenza
Assunzioni di persone con disabilità	Contributo per l'assunzione di persone con disabilità fisiche o psichiche superiore al 45%	Dal 70 al 35% della RAL in base alla percentuale di disabilità, la durata dipende dalla tipologia di rapporto di lavoro (da 36 a 60 mesi)	Art. 1 commi 100-107 L.n. 205/2017.	Fino ad esaurimento fondi stanziati
Soggetti Over 50	Contributo per l'assunzione di persone con disabilità fisiche o psichiche superiore al 45%	Esonero del 50% sui contributi per 12 mesi in caso di assunzione a TD e 18 in caso di trasformazione o assunzione a TI	Art.4, comma 8-10, L.n 92/2012	Attivo senza scadenza
Assunzione di percettori di CIGS con accordo di ricollocazione	Contributo per l'assunzione di persone percettori di ammortizz. sociali che chiedano l'assegno di ricollocazione	Esonero del 50% sui contributi Inps per 12 mesi in caso di assunzione a TD e 18 in caso di trasformazione o assunzione a TI; Nel limite di 4030 euro su base annua	Art 24 bis D.Lgs. n. 148/2015	Attivo senza scadenza



TIPOLOGIA	DEFINIZIONE	MISURA	NORMATIVA	UTILIZZABILITÀ
Assunzione per Sostituzione Maternità	Esonero contributivo per aziende con personale inferiore a 20 dipendenti che assumono un soggetto al fine di sostituire una lavoratrice in maternità.	Le aliquote previdenziali ed assistenziali sono ridotte nella misura del 50%	Legge 8 marzo 2000, n. 53	Attivo senza scadenza
Assunzioni di Giovani Genitori	Bonus per aziende che assumono genitori di figli o affidatari minori fino a 35 anni	Bonus di 5000 euro per ogni assunzione per un limite di 5 assunzioni per singola Ragione Sociale	Art 1 comma 72 L.n. 247/2007	Fino ad esaurimento fondi stanziati
Percettori di Naspi	Incentivo per l'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato dei beneficiari di NASPI	Contributo del 20% della Naspi mensile residua che sarebbe stata corrisposta al beneficiario	Art. 2 comma 10 bis L.n. 92/2012	Attivo senza scadenza
Assunzione di Percettori del reddito di cittadinanza	Incentivo per l'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza	Esonero dei contributi previdenziali pari all'importo mensile di RdC per un periodo pari alla differenza tra 18 mesi e le mensilità già percepite. Limite di 780 euro mensili e non meno di 5 mensilità di esonero	Art.8, D.L. n 4/2019 – modificato dalla Legge n. 234/2021	Attivo senza scadenza
Assunzione di Persone in esecuzione di pena o di misure di sicurezza detentive	Esonero contributivo per aziende che organizzano attività di servizi o produttive all'interno di istituti penitenziari	Le aliquote previdenziali ed assistenziali sono ridotte nella misura del 95%	Legge n. 193/2000	Attivo senza scadenze - Le aliquote sono riviste ogni due anni dal Ministero della Giustizia
Alternanza scuola-lavoro e Apprendistato di primo livello	Esonero contributivo per studenti che hanno svolto attività di alternanza scuola lavoro o apprendistato duale	Esonero totale dei contributi INPS con massimale di 3000 euro annui	Art. 1 commi 108 L.n. 205/2017	Attivo senza scadenza



ATTIVI SOLO PER IL 2022

TIPOLOGIA	DEFINIZIONE	MISURA	NORMATIVA	UTILIZZABILITÀ
Esonero contributivo lavoratrici madri	In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.	Le aliquote previdenziali ed assistenziali sono ridotte nella misura del 50%	Legge n. 234/2021.	Operativo
Sgravio contributivo per i contratti di apprendistato di I e III livello	È prorogato per l'anno 2022 lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022.	La legge di bilancio 2022 ha disposto che per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nel 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento nei primi tre anni di contratto.	Legge n. 234/2021	Operativo



TIPOLOGIA	DEFINIZIONE	MISURA	NORMATIVA	UTILIZZABILITÀ
Esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori da aziende in crisi	Esonero contributivo per l'occupazione giovanile riconosciuto in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, provenienti da imprese in crisi aziendale (gestita ai sensi della Legge n. 296/2006).	Periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato ed è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. La misura spetta anche in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti o impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle medesime imprese.	Legge n. 234/2021 . INPS, con la Circolare n. 99 del 7 settembre 2022.	Operativo
Sgravio contributivo società cooperative	Alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.	cd. «workers buyout».	Legge n. 234/2021	Da valutare se operativo anche successivamente il 2022



ATTUALMENTE NON RICHIEDIBILI

TIPOLOGIA	DEFINIZIONE	MISURA	NORMATIVA	UTILIZZABILITÀ
Assunzioni Under 36	Esonero contributivo per assunzioni giovani under 36 che non hanno mai avuto - nella vita un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato	Esonero 100% dei contributi INPS conto ditta con massimale di 6000 euro annui.	Legge n. 234/2021	È stato attivo per le assunzioni stipulate entro il 30/06/2022. Si attende eventuale proroga Ue
Over 50 DONNE	Esonero contributivo per assunzione di donne over 50 anni disoccupate da almeno 12 mesi	Esonero del 100% sui contributi per 12 mesi in caso di assunzione a TD e 18 in caso di trasformazione o assunzione a TI	Legge n. 234/2021	È stato attivo per le assunzioni stipulate entro il 30/06/2022. Per le donne, fino al 30/06/2022 lo sgravio è stato riconoscibile al 100%. Si attende eventuale proroga Ue
Agevolazione per l'assunzione delle Donne – speciale Coronavirus	Esonero contributivo per assunzioni sia part time che full time di donne con qualsiasi età inoccupata da almeno 24 mesi o 6 in situazioni svantaggiate	Esonero del 100% sui contributi per 12 mesi in caso di assunzione a TD e 18 in caso di trasformazione o assunzione a TI	Art.4, comma 11, L.n 92/2012 - estesa da decreti emergenziali	È stato attivo per le assunzioni stipulate entro il 30/06/2022. Si attende eventuale proroga Ue
Contributo per assunzioni di lavoratori beneficiari di CIGS a seguito di accordo di transizione occupazionale	I datori di lavoro con più di 15 dipendenti possono richiedere un ulteriore intervento di CIGS, per un massimo di un anno, per il recupero occupazionale dei lavoratori che rischiano di essere in esubero in seguito all'intervento di riorganizzazione o risanamento aziendale. I lavoratori che beneficiano del trattamento accedono inoltre al programma GOL per definire strategie di rioccupazione.	Per ricevere il trattamento è necessario pagare un contributo addizionale con aliquota del 15 per cento della retribuzione totale che sarebbe spettata al lavoratore.	Legge n. 234/2021	Senza scadenza ma soggetto ad autorizzazione UE
Assunzione di lavoratori con disturbo dello spettro autistico con contratto a tempo indeterminato	È riconosciuta una agevolazione contributiva nei confronti dei datori di lavoro che procedono all'assunzione dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico con contratto a tempo indeterminato.	Si rivolge alle imprese qualificate come start up a vocazione sociale ed è concesso, su richiesta, per un periodo di 36 mesi e nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'incentivo sarà corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.	Legge n. 234/2021	Senza scadenza ma soggetto ad autorizzazione UE



CONDIZIONI E REQUISITI GENERALI PER FRUIRE DEGLI SGRAVI

Per il riconoscimento degli sgravi di cui sopra, oltre i requisiti specifici di ogni misura, il datore di lavoro deve sempre rispettare contestualmente anche le seguenti tre condizioni:

- DURC regolare (essere in regola con il pagamento dei contributi);
- Rispetto norme salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- Osservanza dei contratti collettivi (nazionali, regionali, territoriali o aziendali), sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

NB: In caso di non rispetto di tutte le condizioni e i requisiti indicati dalla normativa, è previsto - in sede di eventuali controlli ispettivi - il recupero dell'esonero maggiorato di sanzioni.

FOCUS APPRENDISTATO

IL RAPPORTO DI APPRENDISTATO è assolutamente in vigore, ma è un contratto a sé stante, ecco perché non rientra nella tabella di cui sopra, nonostante agevoli l'azienda sia sotto l'aspetto contributivo, sia retributivo, sia normativo.

Di seguito una sintesi delle caratteristiche dell'Apprendistato Professionalizzante (detto di II livello), vale a dire, la tipologia di apprendistato che va per la maggiore:

CARATTERISTICHE GENERALI E DURATA	È un contratto che nasce a tempo indeterminato, ma al termine del periodo formativo (3 anni di norma; 5 anni per il settore artigiano) entrambe le parti possono recedere.
LAVORATORI DESTINTARI	Giovani da 18 anni di età (17 se in possesso di qualifica professionale) fino a 30 anni non compiuti (29 anni e 364 giorni) NB: unica eccezione è l' "apprendistato in naspi", valevole per i soggetti over 30 e che percepiscono la naspi: le aziende possono assumerli per iniziare un percorso di riqualificazione professionale, avvantaggiandosi di quasi tutte le agevolazioni del normale apprendistato.
AGEVOLAZIONE ECONOMICA	Possibilità di retribuire l'apprendista fino a due livelli inferiori, nel periodo formativo
AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA	Aziende <= 9 dipendenti = 1,5% 1^ anno; 3% 2^anno; 10% 3^ anno Aziende da 10 dipendenti in su: 10% Se si qualifica l'apprendista dopo il periodo formativo, il primo anno da ex apprendista resta agevolato al 10%. L'aliquota a carico del lavoratore è pari al 5,84%
LIMITI DI UTILIZZO APPRENDISTI	Aziende da 0 a 3 dipendenti: max 3 aziende entro 9 dipendenti: rapporto 1:1 aziende da 10 dipendenti in su: rapporto 3:2 ditta > 50 dip. = stabilizzare almeno il 20% degli apprendisti
ALTRE CARATTERISTICHE	Non soggiace a rispetti generali (es: durc) No de minimis Non computabili (l.68 ecc)
CONTRATTO DI LAVORO	È possibile stipularlo: -part time (non meno del 50%) -stagionale se ccnl lo dice (es: pubblici esercizi o turismo industria)



TUTOR	La disciplina in materia è demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva, ma ad ogni modo il tutor deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, con compiti anche diversificati (es: insegnamento, supervisione, controllo, raccordo tra apprendista e soggetto formatore).
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)	Il PFI è un documento redatto dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, che specifica il percorso formativo che l'apprendista dovrà realizzare presso l'istituzione formativa e presso l'impresa dove lavorerà. Costituisce parte integrante del contratto di apprendistato.
RECESSO E PREAVVISO (O QUALIFICA)	Alla fine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto nel rispetto del periodo di preavviso, durante il quale continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore acquisisce la qualifica e percepisce la retribuzione del livello previsto all'atto della stipula del contratto; la riduzione contributiva prosegue per un ulteriore anno sia per il datore che per il lavoratore.
GENUINITÀ DEL RAPPORTO/SANZIONI	In caso di mancata formazione e/o di gestione non genuina del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro non potrà più beneficiare delle agevolazioni contributive previste, poiché dovrà pagare per intero una contribuzione pari a quella dovuta per il livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal dipendente al termine del periodo di apprendistato, con una maggiorazione del 100% dell'importo.

