

Tab. 4.1 – Misure nazionali di incentivo all'occupazione

Anno di introduzione	Tipo di intervento	Principali riferimenti normativi	Destinatari	Comparto/settore di applicazione	Durata	Tetto massimo	Principali aspetti dei benefici	Cumulabilità e altro
1993	LAVORATORI IN CIGS Benefici contributivi ed economici per il reimpiego con contratti a tempo pieno e indeterminato.	L. 223/1991, L. 236/1993 e Circolare n. 137/2012 dell'INPS.	Nuove assunzioni con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che abbiano usufruito di CIGS per almeno 3 mesi anche non continuativi e che siano dipendenti di imprese beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.	Ambiti di applicazione della CIGS.	Strutturale con riferimento ai benefici contributivi.	Nessuno.	Benefici contributivi: contribuzione del datore di lavoro ridotta, nei 12 mesi dopo l'assunzione, al livello previsto in via ordinaria per il contratto di apprendistato (10% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, inclusivo del contributo all'Inail); per i lavoratori le aliquote sono quelle ordinarie. Benefici economici: limitatamente ai casi in cui il lavoratore ha ancora accesso all'indennità di mobilità, cancellata a decorrere dal 1° gennaio 2017, il datore di lavoro riceve un contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se questi non fosse riuscito a rioccuparsi; il numero di mensilità varia a seconda dell'età del lavoratore (più o meno di 50 anni) e della sua residenza (in aree depresse con elevati tassi di disoccupazione o in altri luoghi).	Con l'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2017, delle norme sull'indennità di mobilità e sull'iscrizione alle liste di mobilità viene meno il contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Inoltre, la casistica della CIGS è stata notevolmente ristretta dal Jobs Act. Ai sensi dei regolamenti comunitari, si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati (è esclusa l'applicazione della regola del "de minimis"). La Circolare n. 137/2012 dell'INPS riporta alcune specificazioni sui requisiti che il datore di lavoro deve soddisfare per avere accesso alle agevolazioni.
2013	LAVORATORI IN NASPI Benefici economici per il reimpiego con contratti a tempo pieno e indeterminato.	L. 92/2012 (riforma "Fornero" del mercato del lavoro), L. 99/2013, D.Lgs. 150/2015 e Circolari n. 175/2013 e n. 194/2015 dell'INPS, Messaggio n. 4441/2015 dell'INPS.	Nuove assunzioni con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che percepiscono l'indennità NASPI (la nuova assicurazione sociale per l'impiego).	Ambiti di applicazione della NASPI (comparto privato).	Strutturale.	Nessuno.	Benefici economici: il datore di lavoro riceve un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile NASPI che sarebbe spettata al lavoratore se questi non fosse riuscito a rioccuparsi; l'erogazione termina all'esaurimento della NASPI.	Ai sensi dei regolamenti comunitari, l'agevolazione è soggetta all'applicazione della regola del "de minimis". Le due Circolari dell'INPS riportano alcune specificazioni sui requisiti che il datore di lavoro deve soddisfare per avere accesso alle agevolazioni (per evitare, per esempio, licenziamenti e successive riassunzioni agevolate da parte dello stesso datore di lavoro o di soggetti a lui riconducibili).
2013	CONTRATTI DI APPRENDISTATO Benefici contributivi, fiscali, economici e normativi per i contratti di apprendistato.	I principali riferimenti nella normativa primaria sono la legge di stabilità per il 2012, la L. 92/2012 (riforma "Fornero" del mercato del lavoro), la L. 78/2014, la legge di stabilità per il 2015, il D.Lgs. 81/2015, il D.Lgs. 150/2015, il D.Lgs. 185/2016 (con specificazioni in circolari ministeriali e dell'INPS).	Nuove assunzioni con contratto di apprendistato di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni (il requisito di età varia a seconda della tipologia di apprendistato).	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato (in attesa di DPCM che dovrebbe estendere l'applicazione anche ai datori di lavoro di natura pubblica).	Strutturale.	Nessuno.	Benefici contributivi: aliquote ridotte per tutta la durata dell'apprendistato, sia per il datore (11,31% inclusivo di 1,31% di contribuzione aggiuntiva per trattamenti di disoccupazione) sia per il lavoratore (5,48%); l'agevolazione può essere confermata per ulteriori 12 mesi dopo il termine dell'apprendistato; per le due tipologie di apprendistato che fanno parte del cosiddetto sistema "duale" ci sono maggiorazioni delle agevolazioni sino al 31 dicembre 2017, ma in questo caso non vale la possibilità di beneficiare delle agevolazioni per ulteriori 12 mesi dopo il termine dell'apprendistato. Benefici fiscali: le spese di formazione degli apprendisti non rientrano nella base imponibile dell'IRAP; inoltre, per i contratti di lavoro da apprendista sottoscritti dopo il 1° gennaio 2015 è previsto lo stesso trattamento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato (cfr. riga sotto sull'esclusione del costo del lavoro dalla base imponibile dell'IRAP). Benefici economici: possibilità di inquadramento inferiore e flessibilità sulla retribuzione rispetto al CCNL; possibilità (in alcuni casi) di non retribuire o di retribuire meno le ore in cui l'apprendista ha svolto formazione. Benefici normativi: i lavoratori in apprendistato sono esclusi dal computo delle soglie di personale fissate dal CCNL per far sorgere impegni e obbligazioni (es. obbligo di assunzione di soggetti diversamente abili, oppure obblighi di stabilizzazione).	Le agevolazioni non sono cumulabili con quelle connesse al Programma "Garanzia Giovani" (vedi sotto), quelle rivolte alle sedi di lavoro nel Mezzogiorno (vedi sotto) e quelle connesse all'alternanza scuola-lavoro (vedi sotto). Ai sensi dei regolamenti comunitari, si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati (è esclusa l'applicazione della regola del "de minimis").
2013	DONNE Riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro che assume donne.	L. 92/2012 (riforma "Fornero" del mercato del lavoro, art. 4, cc. 8-11), Circolare n. 111/2013 dell'INPS, Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013, Messaggi n. 12212/2013 e n. 6319/2014 dell'INPS.	Nuove assunzioni di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da 6 mesi se residenti in aree svantaggiate o occupabili in professioni o settori con elevato <i>gender gap</i> occupazionale. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato (in quest'ultimo caso anche in somministrazione). Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di preesistenti rapporti lavorativi agevolati. I contratti possono anche avere natura <i>part-time</i> .	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e intermittente (a chiamata), oltre che il lavoro ripartito e quello accessorio (tra l'altro, modalità contrattuali non più contemplate).	Strutturale.	Nessuno.	Benefici contributivi: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in quello delle assunzioni a tempo determinato. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedente contratto agevolato, l'agevolazione si protrae sino al 18° mese.	Ai sensi dei regolamenti comunitari, si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati (è esclusa l'applicazione della regola del "de minimis"). La Circolare n. 111/2013 e i due Messaggi dell'INPS riportano alcune specificazioni sui limiti di accesso all'agevolazione e sulla cumulabilità con altre agevolazioni all'assunzione.

Tab. 4.1 – (segue) Misure nazionali di incentivo all'occupazione

Anno di introduzione	Tipo di intervento	Principali riferimenti normativi	Destinatari	Comparto/settore di applicazione	Durata	Tetto massimo	Principali aspetti dei benefici	Cumulabilità e altro
2013	OVER 50 Riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro che assume ultracinquantenni.	L. 92/2012 (riforma "Fornero" del mercato del lavoro, art. 4, cc. 8-11), con specifiche nella Circolare n. 111/2013 dell'INPS e nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013.	Nuove assunzioni di lavoratori con più di 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato (in quest'ultimo caso anche in somministrazione). Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di preesistenti rapporti lavorativi agevolati. I contratti possono anche avere natura <i>part-time</i> .	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e intermittente (a chiamata) oltre che il lavoro ripartito e quello accessorio (tra l'altro, modalità contrattuali non più contemplate)	Strutturale.	Nessuno.	Benefici contributivi: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in quello di assunzioni a tempo determinato. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedente contratto agevolato, l'agevolazione si protrae sino al 18° mese.	Ai sensi dei regolamenti comunitari, si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati (è esclusa l'applicazione della regola del "de minimis"). La Circolare n. 111/2013 dell'INPS e la Circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013 riportano alcune specificazioni sui limiti di accesso all'agevolazione e sulla cumulabilità con altre agevolazioni all'assunzione.
2015 /2016	MODIFICA IRAP Esclusione del costo del lavoro dalla base imponibile dell'IRAP.	Legge di stabilità per il 2015 e legge di stabilità per il 2016, integrate dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 20/E16.	Contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e contratti di lavoro stagionale, sottoscritti e decorrenza dal 1° gennaio 2015.	Tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'agevolazione si estende anche ai contratti a natura stagionale, purché di durata non inferiore alle 120 giornate annue per un minimo di due periodi di imposta.	Strutturale.	Nessuno.	Benefici fiscali: dalla base imponibile dell'IRAP può essere dedotta la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente a tempo indeterminato e le vigenti deduzioni spettanti a titolo analitico o forfetario e riferibili sempre al costo del lavoro. Con riferimento al costo del personale impiegato su base stagionale, la predetta agevolazione si applica al 70%.	Non si tratta di un'agevolazione in senso stretto, bensì di una modifica permanente delle caratteristiche dell'imposta.
2015	DECONTRIBUZIONE INTEGRALE TRIENNALE	Legge di stabilità per il 2015 (art. 1, cc. 118-124) e Circolare n. 17/2015 dell'INPS.	Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche di tipo <i>part-time</i> , effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2015. Sono ammesse anche le trasformazioni da altri tipi di contratto al contratto a tempo indeterminato.	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Tra i datori di lavoro sono inclusi gli Enti pubblici economici che svolgono attività in regime di concorrenza con i privati. Restano esclusi i contratti a tempo indeterminato di apprendistato e di lavoro domestico.	Al massimo 36 mesi a decorrere dalla data di assunzione.	Esiste un tetto raggiunto il quale l'agevolazione non è più riconoscibile. L'accesso all'agevolazione avviene in ordine cronologico di presentazione delle domande.	Benefici contributivi: i datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi all'Inail. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni. L'agevolazione non può eccedere l'importo di 8.060 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato. L'agevolazione non è cumulabile con altri esoneri contributivi o altre riduzioni delle aliquote di finanziamento.	Esistono limitazioni per evitare che contratti a tempo indeterminato siano interrotti e riattivati al solo scopo di usufruire delle agevolazioni. Il settore agricolo ha limitazioni <i>ad hoc</i> . L'agevolazione non spetta con riferimento a lavoratori che ne abbiano già goduto (valgono solo sulla prima attivazione di contratto a tempo indeterminato del medesimo lavoratore). Se l'assunzione avviene <i>part-time</i> , l'agevolazione è corrispondentemente riproportionata.
2016	DECONTRIBUZIONE PARZIALE BIENNALE	Legge di stabilità per il 2016 (art. 1, cc. 178-180) e Circolare n. 57/2016 dell'INPS.	Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche di tipo <i>part-time</i> , effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2016. Sono ammesse anche le trasformazioni da altri tipi di contratto al contratto a tempo indeterminato.	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Tra i datori di lavoro sono inclusi gli Enti pubblici economici che svolgono attività in regime di concorrenza con i privati. Restano esclusi i contratti a tempo indeterminato di apprendistato e di lavoro domestico.	Al massimo 24 mesi a decorrere dalla data di assunzione.	Esiste un tetto raggiunto il quale l'agevolazione non è più riconoscibile. L'accesso all'agevolazione avviene in ordine cronologico di presentazione delle domande.	Benefici contributivi: i datori di lavoro sono esonerati dal versamento del 40% dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi all'Inail. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni. L'agevolazione non può eccedere l'importo di 3.250 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato. L'agevolazione non è cumulabile con altri esoneri contributivi o altre riduzioni delle aliquote di finanziamento.	Esistono limitazioni per evitare che contratti a tempo indeterminato siano interrotti e riattivati al solo scopo di usufruire delle agevolazioni. Il settore agricolo ha norme e limitazioni <i>ad hoc</i> . L'agevolazione non spetta con riferimento a lavoratori che ne abbiano già goduto (anche nella forma introdotta con la legge di stabilità per il 2015), in quanto si applica solo sulla prima attivazione di contratto a tempo indeterminato del lavoratore. Se l'assunzione avviene <i>part-time</i> , l'agevolazione è corrispondentemente riproportionata.
2017	GARANZIA GIOVANI Esonero contributivo connesso al Programma "Garanzia Giovani".	D.Lgs. 150/2015, Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 394 del 2 dicembre 2016 e successive modificazioni e integrazioni, Circolare n. 40/2017 e Messaggio n. 1171/2017 dell'INPS.	Nuove assunzioni, effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017, di giovani di età compresa tra 16 e 29 anni iscritti al Programma "Garanzia Giovani", con contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione), contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale se previsto dal CCNL) con durata almeno pari a 12 mesi, contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata almeno pari a 6 mesi. I contratti possono essere anche di tipo <i>part-time</i> .	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Restano esclusi i contratti di lavoro domestico, i contratti di apprendistato con natura diversa da quella professionalizzante, i contratti di lavoro intermittente (a chiamata) e di lavoro accessorio (modalità contrattuale, tra l'altro, non più contemplate).	Al massimo 12 mesi a partire dalla data di assunzione.	Esiste un tetto raggiunto il quale l'agevolazione non è più riconoscibile. L'accesso alla agevolazione avviene in ordine cronologico di presentazione delle domande.	Benefici contributivi: i datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi all'Inail e gli altri elencati nella Circolare n. 40/2017 dell'INPS. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni. L'agevolazione non può eccedere l'importo di 8.060 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato. L'agevolazione non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva e non contributiva.	Se l'assunzione avviene <i>part-time</i> , l'agevolazione è corrispondentemente riproportionata. L'agevolazione è ridotta anche nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo determinato o con contratto di apprendistato con periodo di formazione inferiore all'anno. In capo allo stesso lavoratore, l'agevolazione è fruibile per un solo rapporto di lavoro, con l'eccezione del caso di proroga di contratto a tempo determinato. In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, non si ha diritto a un ulteriore incentivo. Sono esclusi dall'agevolazione i datori di lavoro tenuti all'assunzione per obbligo di legge. L'agevolazione è soggetta alla regola del "de minimis".

Tab. 4.1 – (segue) Misure nazionali di incentivo all’occupazione (1)

Anno di introduzione	Tipo di intervento	Principali riferimenti normativi	Destinatari	Comparto/settore di applicazione	Durata	Tetto massimo	Principali aspetti dei benefici	Cumulabilità e altro
2017	SISTEMA DUALE Esonero contributivo per l’alternanza scuola-lavoro e lo svolgimento di apprendistato di formazione o alta formazione.	Legge di bilancio per il 2017 (art. 1, cc. 308-310).	Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche di tipo <i>part-time</i> , e anche in apprendistato, effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, di giovani studenti entro 6 mesi dall’acquisizione del loro titolo di studio e che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro periodi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato formativo.	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Restano esclusi i contratti di lavoro domestico e i contratti da operaio del settore agricolo.	Al massimo 36 mesi a decorrere dalla data di assunzione.	Esiste un tetto raggiunto il quale l’agevolazione non è più riconoscibile. L’accesso all’agevolazione avviene in ordine cronologico di presentazione delle domande.	Benefici contributivi: i datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi all’Inail. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni. L’agevolazione non può eccedere l’importo di 3.250 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato.	Se l’assunzione avviene <i>part-time</i> , l’agevolazione è corrispondentemente riproporzionata. Entro il 31 dicembre 2018 il Governo verifica i risultati ottenuti con l’agevolazione ai fini di una sua eventuale prosecuzione. Ancora in valutazione gli aspetti relativi alla regola del “de minimis”.
2017	AGRICOLTURA Sgravi contributivi pluriennali per il settore agricolo.	Legge di bilancio per il 2017 (art. 1, cc. 344 e 345).	Nuovi coltivatori diretti e nuovi imprenditori agricoli di età inferiore a 40 anni che si iscrivono per la prima volta alla previdenza agricola nel 2017.	Coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali di cui all’art. 1 del D.Lgs. 99/2004.	Agevolazione con <i>décalage</i> nel tempo: 36 mesi + 12 mesi + 12 mesi.	Nessuno.	Benefici contributivi: è previsto per un periodo massimo di 36 mesi l’esonero integrale sui contributi IVS; è previsto un esonero ulteriore per un periodo massimo di 12 mesi nel limite del 66% e, successivamente, per un ulteriore periodo massimo di 12 mesi, nel limite del 50%. Lo sgravio non è cumulabile con altri esoneri o abbattimenti delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni.	L’agevolazione è soggetta alla regola del “de minimis”.
2017	MEZZOGIORNO Esonero contributivo per le Regioni del Mezzogiorno.	Legge di stabilità per il 2016 (art. 1, cc. 109-110) con decretazione attuativa raccolta dal Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 367 del 16 novembre 2016, rettificato dal Decreto direttoriale n. 18719 del 15 dicembre 2016. Specificazioni aggiunte con Circolare n. 41/2017 e Messaggio n. 1171/2017 dell’INPS.	Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche di tipo <i>part-time</i> , e anche a scopo di somministrazione o in apprendistato professionalizzante (anche stagionale se previsto dal CCNL), effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, da parte di datori di lavoro privati con sede di lavoro nel Mezzogiorno, di giovani disoccupati tra 16 e 24 anni e di soggetti con più di 24 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Sono ammesse anche le trasformazioni da altri tipi di contratto al contratto a tempo indeterminato.	Solo rapporti di lavoro dipendente del comparto privato. Restano esclusi i contratti di lavoro domestico, i contratti di apprendistato con natura diversa da quella professionalizzante, i contratti di lavoro intermittente (a chiamata) e di lavoro accessorio (modalità contrattuale, tra l’altro, non più contemplata).	Al massimo 12 mesi a partire dalla data di assunzione.	Esiste un tetto raggiunto il quale l’agevolazione non è più riconoscibile. L’accesso all’agevolazione avviene in ordine cronologico di presentazione delle domande.	Benefici contributivi: i datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi all’Inail e gli altri elencati nella Circolare n. 41/2017 dell’INPS. I minori contributi pensionistici sono fiscalizzati, sterilizzandone gli effetti sulle future pensioni. L’agevolazione non può eccedere l’importo di 8.060 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato. L’agevolazione non è cumulabile con altre agevolazioni all’assunzione di natura contributiva e non contributiva.	L’agevolazione è riconoscibile anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro. Se l’assunzione avviene <i>part-time</i> , l’agevolazione è corrispondentemente riproporzionata. L’agevolazione è ridotta anche nel caso in cui il contratto di apprendistato professionalizzante preveda un periodo di formazione inferiore all’anno. Esistono limitazioni per evitare che contratti a tempo indeterminato siano interrotti e riattivati al solo scopo di usufruire delle agevolazioni. Sono esclusi dall’agevolazione i datori di lavoro tenuti all’assunzione per obbligo di legge. L’agevolazione è soggetta alla regola del “de minimis”.

Fonte: Anpal (2017), “Guida agli incentivi all’assunzione e alla creazione di impresa” (<http://anpal.gov.it/Pagine/default.aspx>).

(1) Esistono anche: a) gli incentivi “minori” per favorire l’occupazione di soggetti svantaggiati all’interno di cooperative sociali, di persone interessate da misura detentiva, di diversamente abili, di giovani genitori, e per favorire le sostituzioni pro-tempore durante i congedi di maternità, paternità o parentali; b) gli incentivi alla creazione di imprese a livello nazionale; c) gli incentivi rivolti a ricercatori e docenti (rientro in Italia, rientro dei “cervelli”, bonus ricerca, ecc.); d) gli incentivi all’occupazione previsti dai Programmi gestiti da Anpal Servizi; e) gli incentivi all’occupazione e alla creazione di imprese previste dalla normativa regionale (solitamente hanno la forma di bandi con assegnazione di contributi economici).