



# INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PREVISTI DALLA NORMATIVA NAZIONALE

LAVORATORI "M. BUSINESS EX MERCATONE UNO"  
REGIONE ABRUZZO

Presentazione a cura di 

Interventi straordinari a supporto dei processi di  
trasformazione e sviluppo delle aziende e dei settori

## INTRODUZIONE

### SEZIONE A

SE IL LAVORATORE E' IN CIGS E BENEFICIA DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

SE IL LAVORATORE È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI E DIPENDENTE DA IMPRESA BENEFICIARIA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DA ALMENO 6 MESI

### SEZIONE B

SE IL LAVORATORE E' IN NASPI

SE IL LAVORATORE E' DONNA

SE IL LAVORATORE E' OVER 50

SE IL LAVORATORE E' DISOCCUPATO

### SEZIONE C

SE IL LAVORATORE È DISABILE

SE LA SEDE DI ASSUNZIONE E' COLLOCATA IN UNA DELLE SEGUENTI REGIONI: ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA, SARDEGNA E SICILIA

SE IL LAVORATORE È ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O LAVORATORI IN CONGEDO

### TABELLA RIASSUNTIVA



# INDICE

Il presente documento illustra i principali incentivi previsti dalla normativa nazionale a cui possono accedere i datori di lavoro che assumono i lavoratori dipendenti della M. BUSINESS EX MERCATONE UNO

In particolare:

**la Sezione A** del documento contiene una raccolta dei principali incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale per i lavoratori sospesi in CIGS

**la Sezione B** del documento contiene una raccolta dei principali incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale per i lavoratori in Naspi nonché disoccupati e/o privi di un impiego regolarmente retribuito<sup>(1)</sup>

**la Sezione C** del documento contiene una raccolta dei principali incentivi previsti dalla normativa nazionale per l'assunzione di disabili, per l'assunzione nelle regioni del mezzogiorno, nonché per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo; detti incentivi sebbene non siano specifici per i lavoratori in CIGS, in Naspi, disoccupati e/o privi di impiego regolarmente retribuito possono essere richiesti ed, eventualmente, cumulati, come specificato nelle singole schede.

[1] sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego

sono considerati lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata, dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione

# SEZIONE A

I principali incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale per i lavoratori sospesi in CIGS

SE IL LAVORATORE  
È IN CIGS E BENEFICIA  
DELL'ASSEGNO DI  
RICOLLOCAZIONE



SE IL LAVORATORE  
È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI  
E DIPENDENTE DA IMPRESA  
BENEFICIARIA DELL'INTEGRAZIONE  
SALARIALE DA ALMENO 6 MESI

**SE IL LAVORATORE È IN CIGS E BENEFICIA DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE**, il datore di lavoro che lo assume ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei contributi a suo carico, nel limite massimo di € 4.030 annui, per un periodo massimo

- di 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- di 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Se detto contratto, nel corso del suo svolgimento, viene trasformato in contratto a tempo indeterminato, l'agevolazione spetta per ulteriori 6 mesi

Inoltre, il lavoratore che accetta l'offerta di lavoro ha diritto

- all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (TFR e altre competenze di fine rapporto), nel limite massimo di 9 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
- e al 50% del trattamento di cassa integrazione che gli sarebbe stato, comunque, corrisposto (erogato in un'unica soluzione)

#### **Possano accedere all'incentivo**

tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), compresi i datori di lavoro agricoli. Il datore di lavoro che assume non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa presso cui il lavoratore era precedentemente impiegato.

#### **L'incentivo spetta in caso di assunzione con i seguenti contratti:**

- contratto a tempo indeterminato (full-time o part-time)
- contratto a tempo determinato (full-time o part-time)

#### **Sono ammessi all'incentivo anche**

- le assunzioni a scopo di somministrazione
- i rapporti di lavoro instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

#### **Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:**

- contratto di lavoro domestico
- contratto di lavoro intermittente
- prestazioni di lavoro occasionale

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva
- l'assunzione violi 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
  - presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione
- il datore di lavoro presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il precedente datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al medesimo soggetto

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili alla legge n. 68/1999 (la fruizione di detto incentivo è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale).

**Normativa di riferimento:**

legge n. 205/17, art. 1, comma 136; circolare Anpal - Min. Lav. n. 2/18; circolare INPS n. 109/19; circolare INPS n. 77/2020

**Note:**

L'incentivo contributivo è qualificabile come incentivo all'occupazione potenzialmente rivolto a tutti e, dunque, non rientra nella disciplina di cui all'art. 7 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea relativa agli aiuti di Stato



**SE IL LAVORATORE È IN CIGS PER ALMENO 3 MESI E DIPENDENTE DA IMPRESA BENEFICIARIA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DA ALMENO 6 MESI**, il datore di lavoro che lo assume, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, ha diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 12 mesi

**Possono accedere all'incentivo:** tutti i datori di lavoro privati

**L'incentivo spetta solo in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato full-time**

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva
- l'assunzione violi 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
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione
- il datore di lavoro presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il precedente datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al medesimo soggetto

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Normativa di riferimento:**

Legge n. 236/93, art. 4, comma 3



# SEZIONE B

I principali incentivi all'assunzione previsti dalla normativa nazionale per i lavoratori in Naspi nonché disoccupati e/o privi di un impiego regolarmente retribuito



SE IL LAVORATORE È IN  
NASPI



SE IL LAVORATORE È  
DONNA



SE IL LAVORATORE È  
OVER 50



SE IL LAVORATORE È  
DISOCCUPATO

**SE IL LAVORATORE E' IN NASPI**, il datore di lavoro che lo assume ha diritto ad un incentivo mensile pari a 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore stesso.

L'incentivo riguarda anche quei lavoratori che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita. Possono accedere all'incentivo tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), comprese le cooperative e le imprese di somministrazione con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

**L'incentivo spetta in caso di assunzione con i seguenti contratti:**

- contratto a tempo indeterminato full-time
- trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore titolare di indennità NASPI
- contratto di apprendistato professionalizzante: I lavoratori beneficiari di Naspi, senza limiti di età, possono essere assunti, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante\*. In tal caso, trova applicazione il regime agevolativo proprio del contratto di apprendistato con esclusione della libera recedibilità dal contratto al termine del periodo di apprendistato\*\* e della estensione dei benefici contributivi per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato

\*I datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 hanno un'aliquota contributiva pari all'1,5% il primo anno, al 3% il secondo anno, al 10% dal terzo anno.

I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9 hanno una aliquota contributiva pari al 10%.

(Alle suddette aliquote contributive si aggiunge la contribuzione per l'assicurazione sociale per l'impiego, pari all'1,31% della retribuzione imponibile dell'apprendista e quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 25, della legge n. 845/1978). Inoltre,

- L'apprendista può avere un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio
- I percorsi formativi possono essere finanziati con i Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/00
- Le ore di formazione a carico del datore di lavoro sono retribuite nella misura pari al 10% della retribuzione dovuta (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo
- Gli apprendisti non rientrano nel computo dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali
- Il costo degli apprendisti (retribuzione e formazione) è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP.

\*\*si applica la disciplina in materia di licenziamenti individuali.

L'incentivo è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti. La cumulabilità non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati - in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse
- il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Normativa di riferimento:**

Art. 7, comma 5, lett. b, d.l. n. 76/13 conv. in l. n. 99/13; circ. INPS 175/13; d.lgs. n. 150/15; Messaggio INPS n. 4441/2015, D.lgs. n. 150/2015, Circolare INPS n. 194/2015. Art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/15; mess. Inps n. 2243/17; Circolare INPS n. 128/2012; Circolare INPS n. 137/2012

**Note:**

La concessione del beneficio economico (20% della Naspi) è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" e, a tal fine il datore di lavoro dovrà rendere dichiarazione attestante che, nell'anno di assunzione a tempo pieno e indeterminato, e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis".



**SE IL LAVORATORE E' DONNA** priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (se residente in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea\* o con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25%\*\*\*) ovvero priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residente; ovvero disoccupata da oltre 12 mesi (365 giorni + 1 giorno) con almeno 50 anni di età, ovunque residente, il datore di lavoro che la assume ha diritto alla riduzione dei contributi nella misura del 50% (100% negli anni 2021 e 2022) per:

- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

**Possono accedere all'incentivo** tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

**L'incentivo spetta in caso di assunzione con i seguenti contratti:**

- contratto di lavoro a tempo determinato
- contratto di lavoro a tempo indeterminato
- contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

**L'incentivo è cumulabile con** altri incentivi a condizione che per questi ultimi non vi sia un espresso divieto di cumulo.

A titolo esemplificativo: è cumulabile con l'incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratori o lavoratrici in congedo, di cui all'art 4, comma 3, d.l.gs. n. 151/01; è cumulabile con incentivi di tipo economico, quali l'incentivo all'assunzione di disabili, di cui all'art. 13, l. n. 68/99 e l'incentivo all'assunzione di beneficiari di Naspi, di cui all'art. 2, comma 10-bis, l. n. 92/12

\*Le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea sono individuate dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020".

\*\*Le professioni e i settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati, per il 2019, dal Decreto interministeriale n.420 del 28-11-2018.

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione non realizza un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti
- l'assunzione riguarda un rapporto di lavoro domestico, intermittente o di apprendistato
- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse
- il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Normativa di riferimento:**

Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 11; circ. INPS n. 111/13; "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020"; Decreto Interministeriale 420 del 28-11-2018, legge n. 178/2020; circ. Inps n. 32/2021; messaggio Inps n.1421/2021



**SE IL LAVORATORE E' OVER 50** disoccupato da oltre 12 mesi (365 giorni + 1 giorno), il datore di lavoro che lo assume ha diritto alla riduzione dei contributi nella misura del 50% per

- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato
- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato
- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

**Possono accedere all'incentivo** tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

**L'incentivo spetta in caso di assunzione con i seguenti contratti:**

- contratto di lavoro a tempo determinato
- contratto di lavoro a tempo indeterminato
- contratto di lavoro a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

**L'incentivo è cumulabile** con altri incentivi a condizione che per questi ultimi non vi sia un espresso divieto di cumulo.

A titolo esemplificativo: è cumulabile con l'incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratori o lavoratrici in congedo, di cui all'art 4, comma 3, d.l.gs. n. 151/01; è cumulabile con incentivi di tipo economico, quali l'incentivo all'assunzione di disabili, di cui all'art. 13, l. n. 68/99 e l'incentivo all'assunzione di beneficiari di Naspi, di cui all'art. 2, comma 10-bis, l. n. 92/12

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione non realizza un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti
- l'assunzione riguarda un rapporto di lavoro domestico o intermittente
- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse
- il lavoratore è stato licenziato nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulta con quest'ultimo in rapporti di collegamento o controllo

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Normativa di riferimento:**

Legge n. 92/12, all'art. 4, commi da 8 a 12; circ. INPS n. 111/13; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013



**SE IL LAVORATORE E' DISOCCUPATO** il datore di lavoro che lo assume, nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021, con contratto di rioccupazione\* ha diritto all'esonero dal versamento del 100% dei contributi nel limite massimo di € 6.000 annui, per un periodo massimo di - 6 mesi

**Possono accedere all'incentivo** tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro domestico e agricolo.

**L'incentivo spetta in caso di assunzione con il seguente contratto:**

- contratto di rioccupazione (contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)

N.B. L'assunzione con contratto di rioccupazione è possibile a condizione che sia definito, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento, della durata di 6 mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

**L'incentivo è cumulabile**, per il periodo successivo ai 6 mesi, con altri incentivi contributivi.

\*Il contratto di rioccupazione è un contratto a tempo indeterminato istituito, in via eccezionale, per il periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021, ed è diretto ad incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del d.lgs 150/15 nella fase di ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica.

**L'incentivo non spetta nei seguenti casi:**

- l'assunzione riguarda un rapporto di lavoro domestico o agricolo
- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse
- il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, ha effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi

**L'incentivo non spetta ove non sussistono le seguenti condizioni:**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Normativa di riferimento:**

d.l. n. 73/2021, art. 41

**Note:** Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, con preavviso. Se nessuna delle parti recede, il rapporto continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si precisa che il licenziamento del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione intimato durante o al termine del periodo di inserimento o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva con lo stesso livello e la stessa categoria di inquadramento del lavoratore neoassunto, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero, da parte dell'Inps, del beneficio già fruito. L'applicazione della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

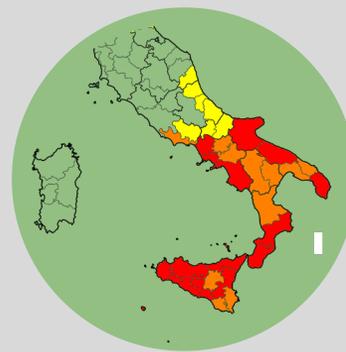


# SEZIONE C

I principali incentivi previsti dalla normativa nazionale per l'assunzione di disabili, per l'assunzione nelle regioni del mezzogiorno, nonché per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo; detti incentivi sebbene non siano specifici per i lavoratori in CIGS, in Naspi, disoccupati e/o privi di impiego regolarmente retribuito possono essere richiesti ed, eventualmente, cumulati, come specificato nelle singole schede.



SE IL LAVORATORE È  
DISABILE



SE LA SEDE DI ASSUNZIONE E'  
COLLOCATA IN UNA DELLE SEGUENTI  
REGIONI: ABRUZZO, BASILICATA,  
CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA,  
SARDEGNA E SICILIA,



SE IL LAVORATORE  
È ASSUNTO CON CONTRATTO A  
TEMPO DETERMINATO IN  
SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O  
LAVORATORI IN CONGEDO

**SE IL LAVORATORE È DISABILE** il datore di lavoro che lo assume, ha diritto ad un incentivo economico pari al

**a) 70% della retribuzione mensile lorda**, per un periodo di 36 mesi, in caso di lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78

Prima categoria: 1) La perdita dei quattro arti fino al limite della perdita totale delle due mani e dei due piedi insieme. 2) La perdita di tre arti fino al limite della perdita delle due mani e di un piede insieme. 3) La perdita di ambo gli arti superiori fino al limite della perdita totale delle due mani. 4) La perdita di due arti, superiore od inferiore (disarticolazione o amputazione del braccio e della coscia). 5) La perdita totale di una mano e di due piedi. 6) La perdita totale di una mano e di un piede. 7) La disarticolazione di un'anca; l'anchilosi completa della stessa, se unita a grave alterazione funzionale del ginocchio corrispondente. 8) La disarticolazione di un braccio o l'amputazione di esso all'altezza del collo chirurgico dell'omero. 9) L'amputazione di coscia o gamba a qualunque altezza con moncone residuo improtesizzabile in modo assoluto e permanente. 10) La perdita di una coscia a qualunque altezza con moncone protesizzabile, ma con grave artrosi dell'anca o del ginocchio dell'arto superstite. 11) La perdita di ambo gli arti inferiori sino al limite della perdita totale dei piedi. 12) La perdita totale di tutte le dita delle mani ovvero la perdita totale dei due pollici e di altre sette o sei dita. 13) La perdita totale di un pollice e di altre otto dita delle mani, ovvero la perdita totale delle cinque dita di una mano e delle prime due dell'altra. 14) La perdita totale di sei dita delle mani compresi i Pollici e gli indici o la perdita totale di otto dita delle mani compreso o non uno dei pollici. 15) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesioni gravi della faccia e della bocca, tali da determinare grave ostacolo alla masticazione e alla deglutizione sì da costringere a speciale alimentazione. 16) L'anchilosi temporo-mandibolare completa e permanente. 17) L'immobilità completa permanente del capo in flessione o in estensione, oppure la rigidità totale e permanente del rachide con notevole incurvamento. 18) Le alterazioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare e tutte le altre infermità organiche e funzionali permanenti e gravi al punto da determinare una assoluta incapacità al lavoro proficuo. 19) Fibrosi polmonare diffusa con enfisema bolloso e stato bronchiectasico e cuore polmonare grave. 20) Cardiopatie organiche in stato di permanente scompenso o con grave e permanente insufficienza coronarica ecg. accertata. 21) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del collo e del tronco, quando, per sede, volume o grado di evoluzione determinano assoluta incapacità lavorativa. 22) Tumori maligni a rapida evoluzione. 23) La fistola gastrica, intestinale, epatica, pancreatica, splenica, rettovescicale ribelle ad ogni cura e l'ano preternaturale. 24) Incontinenza delle feci grave e permanente da lesione organica. 25) Il diabete mellito ed il diabete insipido entrambi di notevole gravità. 26) Esiti di netrectomia con grave compromissione permanente del rene superstite (iperazotemia, ipertensione e complicazioni cardiache). 27) Castrazione e perdita pressoché totale del pene. 28) Tutte le alterazioni delle facoltà mentali (sindrome schizofrenica, demenza paralitica, demenze traumatiche, demenza epilettica, distimie gravi, ecc.) che rendano l'individuo incapace a qualsiasi attività. 29) Le lesioni del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale) con conseguenze gravi e permanenti di grado tale da apportare profondi e irreparabili perturbamenti alle funzioni più necessarie alla vita organica e sociale o da determinare incapacità a lavoro proficuo. 30) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente accertata con esame audiometrico. 31) Sordità bilaterale organica assoluta e permanente quando si accompagni alla perdita o a disturbi gravi e permanenti della favella o a disturbi della sfera psichica e dell'equilibrio statico-dinamico. 32) Esito di laringectomia totale. 33) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi che abbiano prodotto cecità bilaterale assoluta e permanente. 34) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare da 1/100 a meno di 1/50. 35) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 1/50 e 3/50 della normale (vedasi avvertenze alle tabelle A e B-c). Seconda categoria: 1) Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesione grave della faccia stessa e della bocca tali da menomare notevolmente la masticazione, la deglutizione o la favella oppure da apportare evidenti deformità, nonostante la protesi. 2) L'anchilosi temporo-mandibolare incompleta, ma grave e permanente con notevole riduzione della funzione masticatoria. 3) L'artrite cronica che, per la molteplicità e l'importanza delle articolazioni colpite, abbia menomato gravemente la funzione di due o più arti. 4) La perdita di un braccio o avambraccio sopra il terzo inferiore. 5) La perdita totale delle cinque dita di una mano e di due delle ultime quattro dita dell'altra. 6) La perdita di una coscia a qualunque altezza. 7) L'amputazione medio tarsica o la sotto astralgica dei due piedi. 8) Anchilosi completa dell'anca o quella in flessione del ginocchio. 9) Le affezioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare, che per la loro gravità non siano tali da ascrivere alla prima categoria. 10) Le lesioni gravi e permanenti dell'apparato respiratorio o di altri apparati organici determinate dall'azione di gas nocivi. 11) Bronchite cronica diffusa con bronchiectasie ed enfisema di notevole grado. 12) Tutte le altre lesioni od affezioni organiche della laringe, della trachea che arrechino grave e permanente dissesto alla funzione respiratoria. 13) Cardiopatie con sintomi di scompenso di entità tali da non essere ascrivibili alla prima categoria. 14) Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del tronco e del collo, quando per la loro gravità non debbano ascrivere alla prima categoria. 15) Le affezioni gastro-enteriche e delle ghiandole annesse con grave e permanente deperimento organico. 16) Stenosi esofagee di alto grado con deperimento organico. 17) La perdita della lingua. 18) Le lesioni o affezioni gravi e permanenti dell'apparato urinario. 19) Le affezioni gravi e permanenti degli organi emopoietici. 20) Ipoacusia bilaterale superiore al 90% con voce di conversazione gridata ad concham senza affezioni purulente dell'orecchio medio. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 1/50 e 3/50 della normale. 22) Castrazione o perdita pressoché totale del pene. Terza categoria: 1) La perdita totale di una mano o delle sue cinque dita, ovvero la perdita totale di cinque dita tra le mani compresi i due pollici. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice delle due mani. 3) La perdita totale di ambo gli indici e di altre cinque dita fra le mani che non siano i pollici. 4) La perdita totale di un pollice insieme con quella di un indice e di altre quattro dita fra le mani con integrità dell'altro pollice. 5) La perdita di una gamba sopra il terzo inferiore. 6) L'amputazione tarso-metatarsica dei due piedi. 7) L'anchilosi totale di una spalla in posizione viziata e non parallela all'asse del corpo. 8) Labirintiti e labirintosi con stato vertiginoso grave e permanente. 9) La perdita o i disturbi gravi della favella. 10) L'epilessia con manifestazioni frequenti. 11) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio, che abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/50 e 1/10 della normale.

CONTINUA

**b) 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, in caso di lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78;**

Quarta categoria: 1) L'anchilosi totale di una spalla in posizione parallela all'asse del corpo. 2) La perdita totale delle ultime quattro dita di una mano o delle prime tre dita di essa. 3) La perdita totale di tre dita tra le due mani compresi ambo i pollici. 4) La perdita totale di un pollice e dei due indici. 5) La perdita totale di uno dei pollici e di altre quattro dita fra le due mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale di un indice e di altre sei o cinque dita fra le due mani che non siano i pollici. 7) La perdita di una gamba al terzo inferiore. 8) La lussazione irriducibile di una delle grandi articolazioni, ovvero gli esiti permanenti delle fratture di ossa principali (pseudo artrosi, calli molto deformi, ecc.) che ledano notevolmente la funzione di un arto. 9) Le malattie di cuore senza sintomi di scompenso evidenti, ma con stato di latente insufficienza del miocardio. 10) Calcolosi renale bilaterale con accessi dolorosi frequenti e con persistente compromissione della funzione emuntoria. 11) L'epilessia ammenoche' per la frequenza e la gravità delle sue manifestazioni non sia da ascrivere a categorie superiori. 12) Psico-nevrosi gravi (fobie persistenti). 13) Le paralisi periferiche che comportino disturbi notevoli della zona innervata. 14) Pansinusiti purulenti croniche bilaterali con nevralgia del trigemino. 15) Otite media purulenta cronica bilaterale con voce di conversazione percepita ad concham. 16) Otite media purulenta cronica bilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatomi, granulazioni). 17) Labirintiti e labirintosi con stato Vertiginoso di media gravità. 18) Le alterazioni organiche e irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 4/50 e 1/10 della normale. 19) Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente: con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 2/10 e 3/10 della normale. 20) Le alterazioni irreparabili della visione periferica sotto forma di emianopsia bilaterale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con alterazioni pure irreversibili della visione periferica dell'altro, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale o le zone più prossime al centro, oppure sotto forma di lacune ditale ampiezza da occupare una metà del campo visivo stesso o settori equivalenti. Quinta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in estensione completa o quasi. 2) La perdita totale del pollice e dell'indice di una mano. 3) La perdita totale di ambo i pollici. 4) La perdita totale di uno dei pollici e di altre tre dita tra le mani che non siano gli indici e l'altro pollice. 5) La perdita totale di uno degli indici e di altre quattro dita fra le mani che non siano il pollice e l'altro indice. 6) La perdita di due falangi di otto a sette dita fra le mani che non siano quelle dei pollici. 7) La perdita della falange ungueale di dieci o nove dita delle mani, ovvero la perdita della falange ungueale di otto dita compresa quella dei pollici. 8) La perdita di un piede ovvero l'amputazione unilaterale medio-tarsica o la sotto astragatica. 9) La perdita totale delle dita dei piedi di nove o otto dita compresi gli alluci. 10) La tubercolosi polmonare allo stato di esiti estesi, ma clinicamente stabilizzati, sempre previo accertamento stratigrafico, quando essi per la loro entità non determinino grave dissesto alla funzione respiratoria. 11) Gli esiti di affezione tubercolare extra polmonare, quando per la loro entità e localizzazione non comportino assegnazione a categoria superiore o inferiore. 12) Le malattie organiche di cuore senza segno di scompenso. 13) L'arteriosclerosi diffusa e manifesta. 14) Gli aneurismi arteriosi o arterovenosi degli arti che ne ostacolano notevolmente la funzione. 15) La nefrite o le nefrosi organiche. 16) Diabete mellito o insipido di media gravità. 17) L'ernia viscerale molto voluminosa o che, a prescindere dal suo volume, sia accompagnata da gravi e permanenti complicazioni. 18) Otite media purulenta cronica bilaterale senza complicazioni con voce di conversazione percepita a 50 cm accertata con esame audiometrico. Otite media purulenta cronica unilaterale con complicazioni (carie degli ossicini, esclusa quella limitata al manico del martello, colesteatoma, granulazioni). 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta ad concham. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare tra 2/10 e 3/10 della normale. 21) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio, che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotta tra 4/10 e 7/10 della normale. 22) La perdita anatomica di un bulbo oculare, non protesizzabile, essendo l'altro integro. 23) Le alterazioni organiche ed irreparabili della visione periferica di entrambi gli occhi, sotto forma di restringimento concentrico del campo visivo di tale grado da lasciarne libera soltanto la zona centrale, o le zone più prossime al centro, oppure sotto forma di lacune di tale ampiezza da occupare una metà del campo visivo stesso, o settori equivalenti. Sesta categoria: 1) L'anchilosi totale di un gomito in flessione completa o quasi. 2) La perdita totale di un pollice insieme con quella del corrispondente metacarpo ovvero insieme con la perdita totale una delle ultime tre dita della stessa mano. 3) La perdita totale di uno degli indici e di altre tre dita fra le mani, che non siano i pollici e l'altro indice. 4) La perdita totale di cinque dita fra le mani che siano le ultime tre dell'una e due delle ultime tre dell'altra. 5) La perdita totale di uno dei pollici insieme con quella di altre due dita fra le mani esclusi gli indici e l'altro pollice. 6) La perdita totale delle tre ultime dita di una mano. 7) La perdita delle due ultime falangi delle ultime quattro dita di una mano, ovvero la perdita delle due ultime falangi di sei o cinque dita fra le mani, che non siano quelle dei pollici. 8) La perdita della falange ungueale di sette o sei dita fra le mani, compresa quella dei due pollici, oppure la perdita della falange ungueale di otto dita fra le mani compresa quella di uno dei due pollici. 9) L'amputazione tarso-metatarsica di un solo piede. 10) La perdita totale di sette o sei dita dei piedi compresi i due alluci. 11) La perdita totale di nove od Otto dita dei piedi compreso un alluce. 12) La perdita totale dei due alluci e dei corrispondenti metatarsi. 13) Ulcera gastrica o duodenale, radiologicamente accertata o gli esiti di gastro-enterostomia con neostoma ben funzionante. 14) Morbo di Basedow che per la sua entità non sia da ascrivere a categoria superiore. 15) Nettectomia con integrità del rene superstito. 16) Psico-nevrosi di media entità. 17) Le nevriti ed i loro esiti permanenti. 18) Sinusiti purulente croniche o vegetanti con nevralgia. 19) La diminuzione bilaterale permanente dell'udito, non accompagnata da affezioni purulente dell'orecchio medio, quando l'audizione della voce di conversazione sia ridotta alla distanza di 50 cm. 20) Le alterazioni organiche ed irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto una riduzione dell'acutezza visiva al di sotto di 1/50, con l'acutezza visiva dell'altro normale, o ridotta fino a 7/10 della normale.

**c) 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi, in caso di lavoratore disabile intellettuale e psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.**

**Possano accedere all'incentivo** tutti i datori di lavoro privati che ne facciano richiesta, anche se non soggetti all'obbligo di assunzione di disabili.

**L'incentivo spetta in caso di assunzione con i seguenti contratti:**

- contratto a tempo indeterminato, per gli incentivi di cui alle lettere a) e b)
- contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, per l'incentivo di cui alla lettera c)

**Normativa di riferimento:**

Legge 68/99; Circolare INPS n. 99/2016.

**Note:**

L'incentivo è erogato nel rispetto dell'art. 33 del Reg. UE 651/2014: l'intensità di aiuto non deve superare il 75% dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.

**L'incentivo è erogato mediante conguaglio dei contributi.**

**SE LA SEDE DI ASSUNZIONE E' COLLOCATA IN UNA DELLE SEGUENTI REGIONI: ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA, SARDEGNA E SICILIA**, il datore di lavoro che lo assume ha diritto alla riduzione dei contributi a suo carico, nella misura del 30%, fino al 31 dicembre 2021.

La legge di bilancio 2021 (n. 178/2020), all'art. 1, comma 161, estende la suddetta misura fino all'anno 2029, con una progressiva riduzione e precisamente:

- 30%, fino al 31 dicembre 2025
- 20%, per gli anni 2026 e 2027
- 10% per gli anni 2028 e 2029

Tuttavia, l'applicazione della misura fino al 2029 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Pertanto, ad oggi, in attesa del pronunciamento della suddetta Commissione, la riduzione contributiva riguarda il periodo fino al 31 dicembre 2021.

**Hanno diritto alla riduzione contributiva** i datori di lavoro con sede di lavoro in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, fino al 31 dicembre 2020.

**NON hanno diritto alla riduzione contributiva**

- gli enti pubblici economici
- gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale
- gli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione
- le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche
- le aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

- i consorzi di bonifica
- i consorzi industriali
- gli enti morali
- gli enti ecclesiastici
- i datori di lavoro agricolo
- i datori di lavoro domestico
- le imprese operanti nel settore finanziario (queste per espresso richiamo contenuto nella Decisione della Commissione europea del 18 febbraio 2021)

**La riduzione contributiva spetta per** i rapporti di lavoro subordinato già instaurati o da instaurarsi, con esclusione dei rapporti di lavoro agricolo e domestico.

**Sono esclusi dalla riduzione contributiva i seguenti contratti:**

- contratto di lavoro domestico
- contratto di lavoro agricolo

**La riduzione contributiva è esclusa per le assunzioni con**

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di (DURC)
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**La riduzione contributiva è cumulabile con** altri esoneri previsti dalla normativa vigente sia di tipo contributivo sia di tipo economica

**Normativa di riferimento:**

Art. 27, comma 1, d.l. n. 104/2020; art. 1, comma 161, l. n. 178/2020; circ. Inps n. 33/2021



**SE IL LAVORATORE È ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O LAVORATORI IN CONGEDO** il datore di lavoro che lo assume ha diritto alla riduzione dell'aliquota contributiva, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, nella misura del 50%, compresi i premi assicurativi INAIL, fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento della lavoratrice o lavoratore sostituito.

**Hanno diritto alla riduzione contributiva** le aziende con meno di 20 dipendenti.

Non è previsto alcun limite dimensionale per le assunzioni in sostituzione di lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546: coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali (art. 5 d.lgs.151/01).

**La riduzione contributiva spetta per le assunzioni con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.**

**Normativa di riferimento:**

d.lgs. 151/01

CONDIZIONE	INCENTIVO PER IL DATORE DI LAVORO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO
<b>BENEFICIARIO DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE</b>	riduzione del 50% dei contributi, nel limite massimo di € 4.030 annui, per un periodo massimo - di 18 mesi, se con contratto a tempo indeterminato - di 12 mesi, se con contratto a tempo determinato - ulteriori 6 mesi, se il contratto a tempo determinato viene trasformato in contratto a tempo indeterminato	- contratto a tempo indeterminato  - contratto a tempo determinato  - trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato
<b>IN CIGS PER ALMENO 3 MESI DIPENDENTI DA IMPRESA BENEFICIARIA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DA ALMENO 6 MESI</b>	riduzione dei contributi nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo - di 12 mesi	- contratto a tempo pieno ed indeterminato
<b>IN NASPI</b>	contributo mensile pari a 20% della NASPI mensile non ancora percepita dal lavoratore	- contratto a tempo pieno e indeterminato; - trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore titolare di indennità NASPI; - contratto di apprendistato professionalizzante
<b>DONNA</b> priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (se residente in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (1) o con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere superiore al 25% (2)) ovvero priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residente; ovvero disoccupata da oltre 12 mesi con almeno 50 anni di età, ovunque residente	riduzione dei contributi nella misura del 50% (100% negli anni 2021 e 2022) per - 12 mesi, se con contratto a tempo determinato; - 18 mesi, se con contratto a tempo indeterminato; - 18 mesi complessivi, se il contratto a tempo determinato è trasformato in contratto a tempo indeterminato	- contratto a tempo determinato;  - contratto a tempo indeterminato;  - contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato.
<b>OVER 50</b> disoccupato da oltre 12 mesi	riduzione dei contributi nella misura del 50% per - 12 mesi, se con contratto a tempo determinato; - 18 mesi, se con contratto a tempo indeterminato; - 18 mesi complessivi, se il contratto a tempo determinato è trasformato in contratto a tempo indeterminato	- contratto a tempo determinato; - contratto a tempo indeterminato; - contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato

<sup>[1]</sup> Le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea sono individuate dalla "Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020".

<sup>[2]</sup> Le professioni e i settori economici caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati, per il 2019, dal Decreto interministeriale n.420 del 28-11-2018.

<b>DISOCCUPATO</b>	esonero dal versamento del 100% dei contributi nel limite massimo di € 6.000 annui, per un periodo massimo di  - 6 mesi  (1° luglio 2021 - 31 ottobre 2021)	- contratto di rioccupazione (1° luglio 2021 - 31 ottobre 2021)
<b>DISABILE</b> con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ricomprese tra la 1a e la 3a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78	70% della retribuzione mensile lorda,  - per 36 mesi	- contratto a tempo indeterminato
<b>DISABILE</b> con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ricomprese tra la 4a e la 6a categoria di cui alle tabelle allegate al dpr n. 915/78	35% della retribuzione mensile lorda,  - per 36 mesi	contratto a tempo indeterminato
<b>DISABILE</b> intellettuale o psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda,  - per 60 mesi	- contratto a tempo indeterminato - contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi
<b>ASSUNZIONE IN SEDE DI LAVORO COLLOCATA IN UNA DELLE SEGUENTI REGIONI: ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA, SARDEGNA E SICILIA</b>	riduzione dei contributi nella misura del 30%,  - fino al 31 dicembre 2021 (3)	rapporti di lavoro subordinato già instaurati o da instaurarsi
<b>ASSUNZIONE IN SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI O LAVORATORI IN CONGEDO</b>	riduzione dei contributi, nella misura del 50%,  - fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento della lavoratrice o lavoratore sostituito	contratto a tempo determinato

<sup>[1]</sup> La legge di bilancio 2021 (n. 178/2020), all'art. 1, comma 161, estende la suddetta misura fino all'anno 2029, con una progressiva riduzione e precisamente: 30%, fino al 31 dicembre 2025; 20%, per gli anni 2026 e 2027; 10% per gli anni 2028 e 2029. Tuttavia, l'applicazione della misura fino al 2029 è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Pertanto, ad oggi, in attesa del pronunciamento della suddetta Commissione, la riduzione contributiva riguarda il periodo fino al 31 dicembre 2021.