

OVER 50 e DONNE

Fonti Normative

Art. 4 D.Lgs. 92/2012 commi 8-11

Circolare n. 111 del 24 luglio 2013 dell'Inps

L'art. 4, commi 8-11 della legge n. 92 del 28 giugno 2012, prevede che a decorrere dal 1 gennaio 2013 i datori di lavoro che procedono all'assunzione di lavoratori over 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, e di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree (Mezzogiorno d'Italia) possono fare domanda per ricevere un'agevolazione da parte dell'Inps: la **riduzione contributiva del 50% della contribuzione** dovute per questi lavoratori.

Il periodo di agevolazione va dai 12 mesi, per le assunzioni con contratto a termine, anche in somministrazione, ai 18 mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (ivi compreso le trasformazioni). L'Inps, come detto, con la circolare n. 111 del 24 luglio 2013 chiarisce tutti gli aspetti, anche relativi a requisiti e condizioni che il datore di lavoro deve possedere per aver diritto alla riduzione contributiva. Vediamo nel dettaglio quanto specificato dall'Inps.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo. A partire dal 1 gennaio 2013 il nuovo incentivo è attivabile per l'assunzione, o trasformazione dei contratti, dei seguenti lavoratori:

- uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupati da oltre dodici mesi";
- donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

Per i lavoratori, sia uomini che donne, con almeno cinquant'anni di età e disoccupati da oltre dodici mesi, si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego. Per le altre categorie, l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione, generalmente.

Ex D.lgs 92/2012, art.4, commi 8/11

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, 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, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Quali contratti sono incentivati, la misura e la durata

Secondo quanto precisato dalla circolare n. 111 del 24 luglio 2013 dell'Inps, i rapporti incentivati sono i seguenti:

- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le assunzioni a tempo determinato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Misura e durata dell'incentivo. L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per le seguenti durate:

- In caso di assunzione a tempo indeterminato la riduzione spetta per diciotto mesi.
- In caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a dodici mesi.
- Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione è riconosciuta per complessivi diciotto mesi.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time ed è altresì espressamente previsto per l'assunzione a scopo di **somministrazione**. L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001.

Incentivo anche per la proroga del contratto a termine. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di dodici mesi. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

L'Inps su questo tema nella circolare n. 111 del 2013 fornisce anche i seguenti **due esempi**:

- Datore di lavoro assume lavoratore a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato alla fine del rapporto. Spetta l'incentivo per i primi 12 mesi del rapporto a tempo determinato; non spetta il beneficio per la trasformazione.
- Datore di lavoro assume lavoratore a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato allo scadere del decimo mese. Spettano il beneficio per i primi dieci mesi del rapporto a tempo determinato e il prolungamento del beneficio fino la diciottesimo mese del complessivo rapporto.

Quando non spetta l'Incentivo. In considerazione della loro specialità, l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro domestico, intermittente, ripartito, accessorio. Quindi le assunzioni di questo tipo o le trasformazioni non sono agevolate con la riduzione contributiva del 50% per 12 o 18 mesi.

DISOCCUPATI DI LUNGO PERIODO

Art.2 c.10bis Ex D.lgs. 92/2012
Circolare 175 del dicembre 2013

L'incentivo è riservato a datori di lavoro che stipulano **contratti subordinati** e imprese di somministrazione limitatamente ai lavoratori a questo scopo assunti.

L'**incentivo** è pari al **50%** dell'importo dell'**indennità ASPI** (Assicurazione Sociale per l'Impiego) **residua** di cui il lavoratore avrebbe usufruito per la mancata assunzione, erogato mensilmente solo nei periodi di effettivo ottenimento della retribuzione da parte del lavoratore, e non nelle giornate non retribuite (valgono anche quelle con remunerazioni ridotte).

Art.2 c.10bis Ex D.lgs. 92/2012

10 bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

La **circolare INPS 175 dicembre 2013** precisa che il beneficio per i datori di lavoro vale anche per i lavoratori con diritto all'indennità ma ancora senza assegno, o titolari di prestazione ASpl sospesa in seguito a una occupazione a tempo determinato, che godono della **trasformazione del contratto** a termine in tempo pieno e indeterminato.

L'incentivo è riservato a datori di lavoro che stipulano **contratti subordinati** e imprese di somministrazione limitatamente ai lavoratori a questo scopo assunti. Anche le cooperative sono ammesse, tranne se il lavoratore si avvale della facoltà sancita ex art. 2, co. 19, L 92/2012 di ottenere l'indennità anticipata. L'**incentivo** è pari al **50%** dell'importo dell'**indennità ASpl residua** di cui il lavoratore avrebbe usufruito per la mancata assunzione, erogato mensilmente solo nei periodi di effettivo ottenimento della retribuzione da parte del lavoratore, e non nelle giornate non retribuite (valgono anche quelle con remunerazioni ridotte).

ex Circolare 175 del dicembre 2013

2) Destinatari. Il beneficio è riferito alle assunzioni **a tempo pieno e indeterminato** di soggetti in godimento dell'indennità ASpl. In considerazione della "*ratio legis*", la nuova misura potrà riferirsi anche a lavoratori che siano **destinatari** dell'Assicurazione sociale per l'impiego, e cioè a soggetti che - avendo inoltrato istanza di concessione - abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.

4) Oggetto del beneficio. L'incentivo è pari al 50% dell'importo dell'indennità residua ASpl cui il lavoratore avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto. L'importo viene corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore. Qualora questi sia stato retribuito per tutto il mese, il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese. Sono considerate retribuite anche le giornate in cui si è in presenza di emolumenti ridotti. Si precisa, altresì, che la somma a credito dell'azienda non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota. Il beneficio introdotto dalla disposizione in argomento non può comunque superare la durata dell'indennità ASpl che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto, durata da determinarsi con riferimento alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi di cui l'interessato ha già usufruito all'atto dell'assunzione e considerando il decalage stabilito dall'articolo 2, c. 9 della legge n. 92/2012. Va tenuto, inoltre, presente che - in applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 40, lettera c), della citata legge n. 92/2012 - il diritto dell'azienda a percepire il contributo cessa in ogni caso dalla data in cui il lavoratore raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato

GIOVANI

Bonus assunzione giovani

Art. 1 DL 76/2013 convertito in L.99/2013

Circolare INPS 111 del 24 luglio 2013

L'incentivo, di **importo pari ad 1/3 della retribuzione imponibile ai fini previdenziali** del lavoratore (nel limite massimo di **650 euro mensili**), è corrisposto per un periodo di **18 mesi** ai datori di lavoro che assumano con contratto di lavoro a tempo indeterminato giovani di età compresa tra i **18 e i 29 anni**, con una delle seguenti caratteristiche:

- siano privi di impiego da almeno 6 mesi;
- siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

La Circolare INPS 24 luglio 2013, n. 111, precisa come l'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

In particolare l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

L'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento **non avvenga** per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

APPRENDISTATO

**D.Lgs 167/2011
L.92/2012
DL. 76/2013 convertito in L. 99/2013
Circolare INPS 131 del 17/09/2013
Circolare Ministeriale 35/2013**

Il contratto di apprendistato si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire **l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.**

Esso, infatti, è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni ed è caratterizzato da una **finalità formativa**. Il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, è tenuto a formare l'apprendista attraverso un insegnamento di competenze tecnico-professionali e di competenze trasversali. Il Testo Unico approvato a settembre 2011 (D.Lgs. 167/2011) e la L. 92/2012 hanno innovato profondamente la precedente disciplina. Il contratto di apprendistato viene definito nel Testo Unico come un "**contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato all'occupazione dei giovani".

L'inserimento in azienda tramite apprendistato è sostenuto da **notevoli incentivi economici** (come la **contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap**) e normativi (come la **possibilità di un sotto inquadramento o l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti a determinati fini di legge**); la recente Riforma del mercato del lavoro ha introdotto anche maggiori tutele per gli apprendisti, in particolare, in termini di stabilità.

La L. 92/2012 ha previsto che **l'assunzione di nuovi apprendisti è possibile** solo se risulta confermato, al termine del percorso formativo, il **50% dei rapporti di apprendistato svolti nell'ultimo triennio.**

Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della suddetta legge e, quindi, **fino al 18 luglio 2015, tale percentuale è tuttavia ridotta al 30%**. Sono esclusi dall'applicazione di tali norme i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di dipendenti inferiore a 10 unità.

Sono esclusi dal computo del triennio (che a regime è da considerare "mobile") i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa. Il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, può comunque assumere un ulteriore apprendista, anche se non ha confermato a tempo indeterminato il 50% dei contratti nell'ultimo triennio.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro, anche per il tramite di un'agenzia di somministrazione di lavoro, può assumere apprendisti nel numero di **2 ogni 3 dipendenti** (prima il rapporto numerico era di 1/1). Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti rimane il rapporto numerico di 1/1 e pertanto non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

Il datore di lavoro senza dipendenti specializzati o qualificati oppure che ne abbia meno di 3, può comunque assumere **fino a 3 apprendisti**. Alle imprese artigiane si applicano i limiti dimensionali previsti dalla legge-quadro sull'artigianato (L. 443/85).

E' esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine per il **tramite di un'Agenzia per il lavoro**. E' invece possibile somministrare a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, uno o più lavoratori in apprendistato. La **durata minima** del periodo di formazione in apprendistato è di **6 mesi**, a meno che non si tratti di attività stagionali (in questo caso la durata può essere inferiore). Il contratto deve avere **forma scritta** e contemplare, entro i 30 giorni dalla stipulazione, un **piano formativo individuale**.

Sono previsti il **divieto** della retribuzione a cottimo e quello per le parti di recedere dal contratto, durante il periodo della formazione, in assenza di una giusta causa. Vi è inoltre la possibilità di **inquadrare** il lavoratore fino a due livelli più in basso rispetto alla categoria spettante, di far proseguire il rapporto come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di recedervi al termine del periodo di formazione. Il datore di lavoro – fino a quando non sarà operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

Con le nuove norme, l'apprendista rientra nell'ambito di applicazione dell'**Assicurazione sociale per l'impiego**, l'ammortizzatore sociale che a partire dal 1° gennaio 2013 andrà a sostituire le prestazioni di sostegno al reddito in caso di perdita di occupazione.

Dalla stessa data è previsto quindi il contributo di **finanziamento dell'ASpI pari all'1,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Anche per gli apprendisti, in caso di interruzione del rapporto di lavoro **per cause diverse dalle dimissioni, ivi compreso il recesso al termine del periodo formativo comunicato dal datore di lavoro**, è dovuto a carico di quest'ultimo il contributo pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'ASpI, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Il Testo Unico contempla **tre tipi di contratti di apprendistato**: quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, quello professionalizzante o di mestiere e infine quello di alta formazione e ricerca.

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art.3 Testo Unico).** Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, i soggetti della fascia d'età compresa **tra i 15 e i 25 anni**. La regolamentazione dei profili normativi di questa tipologia di apprendistato è demandata alle Regioni previo accordo in Conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sentite le associazioni dei datori di lavoro secondo i seguenti criteri:
 1. definizione della qualifica o diploma professionale;
 2. previsione di un monte ore di formazione;
 3. rinvio ai contratti collettivi di lavoro delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.
- **Apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere (art.4 Testo Unico).** E' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**. Per chi è in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 226/2005 il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione del profilo professionale stabilito, si affianca l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio: il primo tipo di formazione è disciplinato dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi; il secondo dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere;
- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art.5 Testo Unico).** Possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**. La finalità è il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. Questa tipologia può essere utilizzata anche per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale o per esperienze professionali. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di alta formazione sono stabilite dalle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro più rappresentative, le Università, gli Istituti tecnici. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

Per la **regolamentazione** e la durata del periodo di Apprendistato e della formazione le **competenze sono rimesse alle Regioni**, in accordo con le parti sociali e una serie di altri organi istituzionali tra cui le università e le altre istituzioni scolastiche.

La Legge 99/2013, di conversione del D. L. 76/2013, in merito all'**apprendistato professionalizzante**, introduce alcune **semplificazioni**, derogatorie del Testo Unico, **riguardanti il piano formativo individuale, la registrazione della formazione e la formazione nel caso di imprese multilocalizzate.**

Inoltre, il contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, una volta conseguito il titolo, potrà essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

LAVORATORI IN MOBILITA'

L. 223/91 art. 8 c 2, 4, 4 bis, e art. 25 c 9;

L.92/2012 art. 4 c12 lettera a) e b)

Circolare INPS 137/2012

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione con contratto a tempo indeterminato (anche part-time)

La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10%) per la durata di 18 mesi.

Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Il contributo economico, se l'assunzione è a tempo pieno il contributo mensile è pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un periodo pari a 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni, 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni, 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno

Sono esclusi dagli incentivi all'assunzione i datori di lavoro che assumano in attuazione di un preesistente obbligo, o in violazione di un preesistente obbligo di riassunzione di un altro lavoratore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva (Legge 92/2012 art. 4 c12, lettera c).

Sono altresì esclusi datori di lavoro che presentano assetti proprietari coincidenti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo, con l'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità nei 6 mesi precedenti

LAVORATORI IN CIGS

D.L. 148/93 art. 4c convertito con L. 236/93;

L.223/91 art. 8 c

Circolare INPS 137/2012

Incentivi per l'assunzione di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi e di dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

Possono usufruirne tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione con contratto a tempo pieno ed indeterminato

Gli incentivi previsti sono contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Il beneficio economico è un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al

lavoratore per un periodo pari a: 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni, 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni.

ESCLUSIONI

L'incentivo è escluso in caso di assunzione a tempo indeterminato part time se l'assunzione è dovuta per una

disposizione di legge per quei datori di lavoro che abbiano sospensioni in atto o abbiano proceduto a

riduzione di personale, nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle sospensioni e riduzioni per quei lavoratori sospesi in CIGS nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa che al momento della sospensione presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Incentivi per l'assunzione di ricercatori o di lavoratori con profili altamente qualificati
D.L. 83/2012 art. 24 convertito con modificazioni con L. 134/2012 (cd. Decreto Sviluppo)

Godono di un beneficio economico tutte le imprese indipendentemente dalla natura giuridica, dimensione e settore economico in cui operano e dal regime contabile che assumono con contratto a tempo indeterminato del personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera (se riconosciuto equipollente) oppure personale impiegato in attività di Ricerca e Sviluppo in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico

Il beneficio economico consiste in un contributo sotto forma di credito d'imposta pari al 35% sino a un massimo di € 200,000 annui del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di personale con le caratteristiche sopra descritte.

Aggiornamento a cura di Michela Concialdi