

Ricognizione degli incentivi al lavoro
esistenti oggi in Italia, delle valutazioni di
impatto e di alcuni casi stranieri.

Incentivi al lavoro

On. Irene Tinagli

Camera dei Deputati, 1 Luglio 2017

Sommario

I. Executive Summary.....	2
II. Incentivi al lavoro: tipologie ed impatto	4
III. Incentivi: quadro attuale.....	14
1. Giovani.....	15
1.1 Partecipanti a Garanzia Giovani.....	15
1.2 Apprendisti	16
1.3 Giovani in alternanza scuola-lavoro ed ex apprendisti	17
1.4 Imprenditoria giovanile.....	18
1.4.1 Imprese a maggioranza giovanile	18
1.4.2 Giovani imprenditori (SELFIEmployment)	19
2. Docenti, ricercatori, personale altamente qualificato.....	22
2.1 Agevolazioni per attività di ricerca	22
2.2. "Cervelli" - Rientro in Italia.....	23
2.3 Ricercatori e docenti all'estero	24
4. Disoccupati e beneficiari di ammortizzatori sociali.....	25
4.1 Lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi.....	25
4.2 Lavoratori in CIGS da meno di 24 mesi.....	25
4.3 Lavoratori in NASPI.....	26
4.4. Over 50 disoccupati da almeno 12 mesi.....	27
5. Donne	29
5.1. Donne disoccupate da almeno 24 mesi, o, in alcuni casi, da 6	29
5.2. Imprenditoria femminile.....	30
6. Giovani genitori e sostituzioni per congedi parentali, di maternità/paternità	32
6.1 Giovani genitori	32
6.2 Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo	32
7. Persone svantaggiate e disabili	34
7.2. Assunzioni di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali (L. 381/1991).....	34
7.2 Disabili	34
7.3 Persone detenute	36
V. Altri incentivi.....	38
1. Imprese che desiderano fare turnover generazionale	39
2. Incentivo occupazione SUD	41

I. Executive Summary

Allo scadere degli sgravi all'assunzione introdotti con la legge di Stabilità del 2015 si è aperto in Italia un intenso dibattito sugli strumenti per stimolare l'occupazione. Alcuni si lamentano del fatto che gli sgravi del 2015 siano esauriti, sostenendo che l'economia ha ancora bisogno di incentivi all'assunzione soprattutto per i giovani, altri chiedono incentivi diversi, altri invece sostengono che sono inutili.

Orientarsi in questo dibattito è difficile, anche perchè si basa, spesso, su informazioni incomplete o distorte.

Non è vero, per esempio, che, chiusi gli sgravi del 2015, non ve ne siano altri: oltre a quelli associati al Jobs Act, il Governo Renzi ha confermato molte forme di sostegno all'occupazione preesistenti, incluso incentivi all'assunzione o stabilizzazione per molte categorie "deboli" di lavoratori - giovani, donne, disoccupati e altri ancora - e ha rilanciati nuovi incentivi ancora in vigore: da quelli per l'assunzione di giovani che abbiano fatto l'alternanza scuola lavoro, a quelli per gli ex-apprendisti e per i ricercatori, al lancio e finanziamento di progetti per l'autoimprenditorialità fino ai più recenti incentivi per l'assunzione di giovani nelle regioni del Sud.

Così come non appare vero, alla luce dei dati e delle analisi, che gli sgravi del 2015 non siano serviti a niente: esistono studi, anche di autorevoli istituzioni come la Banca d'Italia, che ne hanno rilevato impatti positivi sul mercato del lavoro.

Non è però neppure vero che gli sgravi all'assunzione siano sempre utili, in qualsiasi forma e in qualsiasi periodo storico: esistono tipologie diverse di incentivi, modi diversi di implementarli, che possono essere più o meno efficaci anche a seconda del modo e del periodo storico in cui vengono adottati.

Insomma, esistono ormai sia una buona letteratura che studi empirici in materia. Perchè ignorarli?

Questo documento nasce dall'esigenza di diffondere informazioni utili per la riflessione in corso: da un lato un quadro della normativa attuale e delle agevolazioni esistenti, e, dall'altro, una rapida panoramica dei principali studi d'impatto effettuati sino ad oggi, al fine di capire quando e a quali condizioni determinate misure funzionano meglio, e quando invece si mostrano meno efficaci.

Il censimento delle agevolazioni esistenti a livello nazionale ci indica che ad oggi esistono, tra varianti di diverso genere, circa 17 agevolazioni all'assunzione, a cui

vanno aggiunte 4 agevolazioni per l'autoimprenditorialità. Se andassimo a vedere anche la normativa regionale vedremmo che essa prevede altre 17 tipologie di incentivi all'assunzione (2 erogati dalla regione Basilicata, 3 dalla regione Friuli Venezia Giulia, 10 dalla Provincia Autonoma di Trento, 2 dalla Regione Sicilia) e 3 finalizzati alla creazione d'impresa (erogati dalle Regioni Lazio, Toscana, Piemonte).

La panoramica sugli studi esistenti in materia ci mostra invece che la frammentazione degli incentivi e in particolare l'esistenza di incentivi mirati a categorie ristrette non risulta molto efficace. Più gli incentivi sono limitati ad alcune fasce di lavoratori o vincolati a criteri stringenti, minore appare il loro impatto e la probabilità che le imprese siano interessate a beneficiarne. Infatti la frammentazione e focalizzazione degli incentivi diminuisce la loro conoscibilità, spesso le imprese non sono neppure a conoscenza della loro esistenza. Inoltre la presenza di molti vincoli e condizioni rende più complesso e burocratico l'accesso ai benefici, disincentivando le imprese a farvi domanda. Al contrario, meno restrittive sono le condizioni di accesso e il target di riferimento, maggiore è l'efficacia dell'incentivo in termini occupazionali, anche se il costo tende inevitabilmente a salire. Tuttavia, va anche evidenziato che nonostante gli incentivi più generalizzati risultino più costosi, essendo più efficaci in termini occupazionali tendono a portare risparmi sul fronte dell'assistenza sociale e ad avere un costo netto in alcuni casi vicino allo zero.

L'esperienza e gli studi ci dicono anche che gli incentivi alla stabilizzazione sono più efficaci di quelli all'assunzione, anche perchè si pongono obiettivi diversi: un conto è la modifica della qualità del lavoro esistente, altro conto è la creazione di nuovi posti di lavoro.

Infine, alcuni studi mostrano che gli incentivi all'assunzione hanno maggior o minor efficacia a seconda del contesto normativo in cui si applicano. Le regole da sole non servono a creare lavoro ma possono spingere o frenare l'efficacia di strumenti economici come gli sgravi alle assunzioni. L'efficacia degli incentivi può inoltre variare a seconda del contesto di servizi collegati al mercato del lavoro: se all'incentivo monetario si affiancano servizi che agevolano il processo di incontro tra datori di lavoro e lavoratori, allora l'impatto occupazionale è maggiore.

In sintesi, il quadro che emerge da questo lavoro di ricognizione è che gli incentivi non mancano. Anzi, forse ce ne sono anche troppi. Magari un'attenta valutazione di questi interventi potrebbe consentire una riorganizzazione per concentrare le risorse solo su quelli maggiormente utili, magari accompagnati da un maggior investimento nei servizi per l'occupazione: formazione professionale, progetti personalizzati e di orientamento e inserimento lavorativo, su cui l'Italia si è mossa molto in ritardo.

II. Incentivi al lavoro: tipologie ed impatto

1. Incentivi al lavoro: tipologie

Nonostante si parli di “incentivi al lavoro” in modo spesso indifferenziato, come se si trattasse di un unico possibile strumento, in realtà possono assumere varie forme e porsi diversi obiettivi. È importante capire le differenze tra i vari strumenti, per far sì che siano coerenti con gli obiettivi che vogliamo raggiungere.

Si può trattare di **incentivi all’assunzione**, che hanno l’obiettivo di creare posti di lavoro, oppure i cosiddetti **incentivi alla trasformazione**, ovvero all’adozione di particolari forme contrattuali di lavoro, come il contratto a tempo indeterminato, con l’obiettivo di migliorare la stabilità del lavoro più che la sua quantità.

Vi sono inoltre **incentivi mirati a particolari categorie di lavoratori** (per esempio disoccupati di lungo periodo, donne, giovani o disabili) o, in alcuni casi, specifiche aree geografiche, e vi sono invece **incentivi generalizzati**, con target più ampi. Gli incentivi mirati hanno come obiettivo quello di supportare l’occupazione tra categorie di persone (o aree geografiche) che registrano tassi di occupazione inferiori alla media. E tendono ad avere una durata molto lunga. Gli incentivi generalizzati invece, vengono tipicamente usati per brevi periodi per contrastare fasi di forte recessione.

Anche se tipicamente gli incentivi sono volti a sostenere il lavoro dipendente, da alcuni anni sono diffusi anche incentivi per sostenere **l’imprenditorialità** e l’autoimpiego, anche attraverso finanziamenti a tassi agevolati, bandi per specifici progetti, o altre forme di semplificazione e sgravio fiscali per le nuove imprese.

Da un punto di vista dei canali attraverso i quali si realizzano gli incentivi, possono essere di natura **previdenziale**, in cui il datore di lavoro potrà beneficiare, per un certo periodo di tempo, di riduzioni contributive per i nuovi assunti o per i contratti che vengono trasformati da una tipologia all’altra. Oppure possono essere di natura **fiscale**, attraverso un credito d’imposta per il datore di lavoro che effettui le assunzioni. Da ricordare che vi possono essere anche sgravi indiretti, che non intervengono direttamente sul costo delle assunzioni ma che danno ai datori di lavoro altri tipi di vantaggi economici legati all’occupazione creata (per esempio la deduzione di parte del costo del lavoro dall’imponibile IRAP).

Infine, nonostante in Italia non siano solitamente ricompresi in tale categoria, sono da considerarsi incentivi al lavoro anche gli sgravi a favore del lavoratore, perchè aumentano la convenienza a lavorare e combattono il fenomeno dell’inattività dei lavoratori a bassa qualifica e bassa retribuzione, per i quali in alcuni casi i salari

sono così bassi che decidono di non cercare neppure lavoro e barcamenarsi tra lavoretti a nero e sussidi. Gli sgravi a favore del lavoratore possono servire anche per “attrarre” alcune tipologie di lavoratori ad elevata qualifica ed alta mobilità come i ricercatori che altrimenti possono scegliere mercati del lavoro esteri, più competitivi di quello italiano in termini di salari. Questa è la logica alla base di alcune misure adottate dall’Italia (ma anche da altri Paesi come Francia, Spagna, Portogallo) come gli incentivi per il rientro di ricercatori dall’estero.

2. Incentivi al lavoro: efficacia ed impatto

Gli incentivi alle assunzioni implicano, naturalmente, un costo per lo Stato. Un costo che è tanto maggiore quanto maggiore è lo sgravio, la platea a cui si può applicare e la durata dello sgravio stesso. La logica che motiva il ricorso a questi strumenti è che a fronte del costo temporaneo dello sgravio, lo Stato potrà beneficiare sia di maggiori entrate IRPEF (nel caso in cui effettivamente si abbiano maggiori assunzioni e quindi più lavoratori che pagano le tasse) e minori uscite future per misure assistenziali. Per non parlare di un possibile aumento dei consumi interni e quindi un supporto all'economia in generale. In altre parole: i soldi spesi negli incentivi alle assunzioni **servono ad innescare circoli virtuosi** e da questo punto di vista possono essere soldi meglio spesi rispetto ad altre forme di sussidio o assistenzialismo slegate dal lavoro.

Tutto questo ragionamento sta in piedi se gli incentivi fanno il loro dovere, ovvero contribuiscono a far assumere persone che altrimenti non sarebbero assunte oppure a stimolare la transizione da contratti precari a contratti stabili delle forme di lavoro che altrimenti non sarebbero mai state stabilizzate.

Ma siamo veramente sicuri che funzionino? Il dibattito sull'efficacia degli incentivi alle assunzioni come strumento di creazione di posti di lavoro è lungo e articolato, a volte anche contraddittorio, per vari motivi. Innanzitutto perché l'efficacia degli incentivi varia a seconda del contesto economico e normativo in cui si inseriscono, e non è sempre facile separare gli effetti dell'incentivo da altri fattori contingenti. In secondo luogo perché è molto difficile se non impossibile sapere con esattezza cosa avrebbero fatto le imprese in assenza di quegli incentivi. In altre parole: quand'anche dopo la creazione degli incentivi registrassimo un aumento dell'occupazione non possiamo essere sicuri che le imprese abbiano fatto quelle assunzioni solo grazie agli incentivi. E se siamo in presenza di assunzioni che le imprese avrebbero fatto ugualmente, allora gli incentivi assumono i connotati di un "premio" per chi assume, ma non di una politica che davvero cambia i comportamenti e le scelte delle imprese. E quindi si tratterebbe di soldi spesi un po' meno bene di quanto immaginato originariamente.

Per fortuna nel corso degli anni, con l'affinarsi delle attività di monitoraggio da un lato e delle tecniche econometriche dall'altro, è stato via possibile condurre analisi sempre più accurate che hanno permesso di valutare l'impatto di alcune importanti politiche di sgravi all'assunzione.

Box 1: Gli incentivi negli Stati Uniti

Negli **Stati Uniti** gli incentivi al lavoro sono utilizzati da decine di anni, sia nella forma di sgravi per i datori di lavoro per stimolare la domanda, sia in quella di sussidi ai lavoratori per stimolare l'offerta. La maggior parte di questi incentivi sono mirati a determinate categorie di lavoratori, ma vi sono stati e vi sono ancora oggi incentivi di più ampia portata con l'obiettivo di combattere le fasi di crisi economica, come l'Hiring Incentives to Restore Employment (HIRE) del 2010 – che prevedeva, per chi assumesse tra Marzo e Dicembre 2010 disoccupati o persone al primo impiego, l'esenzione degli oneri sociali più un bonus di 1000 dollari per assunto – o come la proposta di Obama dell'American Jobs Act (AJA) bloccato poi dai Repubblicani in Parlamento.

La letteratura tradizionale ed i libri di testo di Economia del Lavoro tendono a negare l'utilità degli incentivi all'assunzione. Tuttavia nel 2011 l'economista David Neumark, direttore del Centro di Politiche Pubbliche dell'Università della California, ha pubblicato uno studio in cui ha raccolto le analisi d'impatto di vari programmi di incentivi alle assunzioni adottati negli Stati Uniti, trovando alcuni dati interessanti. Tra le principali conclusioni dello studio vi è la constatazione che gli incentivi mirati a categorie specifiche tendono effettivamente ad essere poco o per nulla efficaci anche perchè poco utilizzati dalle imprese, o perchè sconosciuti o perchè i vincoli rendono le procedure di accesso troppo burocratiche. Con una eccezione: uno studio sul programma JTPA ("Job Training and Partnership", un sussidio temporaneo per le imprese che assumevano a lungo tempo persone in programmi di formazione sul lavoro) ha trovato che esso ha avuto un impatto positivo e duraturo per l'occupazione di adulti (ma non di giovani svantaggiati) quando era accompagnato da servizi per l'impiego e per la ricerca di lavoro.

Al contrario, gli incentivi di portata più ampia e con meno restrizioni sembrano avere un impatto positivo sulla creazione di lavoro soprattutto quando usati, per periodi limitati, in momenti di grave recessione e crollo della domanda. A tal proposito sono molto interessanti le considerazioni di Neumark sul rapporto tra tipologia di incentivi e tipologia di recessione che ci si trova a fronteggiare. Secondo Neumark quando la causa principale della recessione è un crollo della domanda e dei consumi a cui non segue subito l'abbassamento dei salari necessario per rimettere in equilibrio il mercato, un sistema di incentivi temporanei all'assunzione che abbassino il costo del lavoro può essere un buono strumento per rimettere in moto l'occupazione, molto meglio di sistemi di sussidi o sgravi per i lavoratori. Non solo, ma, sostiene Neumark, gli sgravi all'assunzione tendono anche ad avere effetti positivi sui salari nonostante il costo del lavoro diminuisca.

Il caso degli sgravi del 2015 e del Jobs Act. Una delle più recenti e rilevanti analisi in materia è stata quella condotta dalla Banca d'Italia sull'impatto degli sgravi all'assunzione introdotti con la Legge di Stabilità 2015. Si tratta degli sgravi contributivi per i nuovi assunti che hanno preceduto di pochi mesi l'entrata in vigore della Riforma del mercato del lavoro denominata **Jobs Act** (e che alcuni hanno talvolta confuso con il Jobs Act stesso). Il dibattito attorno a questi sgravi è stato – e per certi versi è ancora- molto controverso. Quando furono introdotti molti sostennero che si trattava di soldi buttati via, perché le imprese non avrebbero comunque assunto se non c'era lavoro. Tuttavia, quando fu varata la Riforma del lavoro (con la nuova e contestatissima disciplina dei licenziamenti), i commentatori – in alcuni casi gli stessi che avevano criticato gli sgravi – dissero che i posti di lavoro che si sarebbero creati sarebbero stati il frutto degli sgravi e non della Riforma. E quando, dopo un anno, i dati mostrarono una forte crescita dei nuovi contratti e dell'occupazione, allora tutti sembravano concordi nel sostenere che “il boom” era solo figlio degli incentivi. Insomma, non era chiaro se questi incentivi fossero stati soldi buttati via o effettivamente fossero serviti a creare e stabilizzare posti di lavoro. Né tantomeno si capiva se la Riforma della normativa (il vero e proprio Jobs Act) avesse avuto un ruolo in questo aumento delle assunzioni.

Lo studio della Banca d'Italia, analizzando dati molto dettagliati (“microdati”) riguardanti il Veneto nei primi sei mesi del 2005, ha potuto verificare effetti molto interessanti delle politiche del lavoro (sgravi e riforma del lavoro e della disciplina dei licenziamenti) del 2015. In primo luogo ha osservato un raddoppiamento del tasso di conversione da contratti precari a contratti a tempo indeterminato, interamente ascrivibile all'effetto congiunto delle due politiche. In secondo luogo ha verificato che, tra i nuovi contratti stipulati, circa il 40% era dovuto agli sgravi e un ulteriore 5% alla riforma del mercato del lavoro (dato apparentemente piccolo ma abbastanza sorprendente se si considera che le riforme della disciplina dei licenziamenti in genere manifestano i propri effetti nel lungo periodo, richiedendo anche anni). Un altro interessante risultato della riforma del lavoro è stato quello di aver stimolato l'assunzione di lavoratori che prima erano sconosciuti all'azienda. Infatti, se gli sgravi fiscali, attivi già all'inizio del 2015, hanno spinto in alto l'assunzione di lavoratori che già avevano rapporti con l'azienda, l'introduzione del Jobs Act e la nuova normativa sui licenziamenti hanno determinato un aumento di assunzioni di lavoratori non conosciuti dall'azienda. Le due politiche hanno inoltre determinato anche un aumento di contratti a tempo determinato utilizzato come periodo di prova in ottica di

successiva stabilizzazione. Nel complesso, quindi, risultati più che positivi per gli sgravi contributivi introdotti ad inizio 2015, anche se parte di questi risultati sono in qualche modo trainati anche dall'effetto della nuova normativa del Jobs Act.

E gli altri incentivi? Il caso degli sgravi del 2015-2016 è tuttavia un caso molto particolare, sia per l'entità dell'agevolazione, molto consistente, sia per l'ampiezza della platea a cui si applicavano (non erano infatti limitati ad alcune categorie specifiche come accaduto in passato), sia, infine, per il fatto che si accompagnavano ad una importante Riforma del lavoro che rendeva meno incerte, costose e burocratiche le procedure di licenziamento per le nuove assunzioni, rimuovendo quindi alcuni dei vincoli che avevano frenato le assunzioni in passato.

Viene però da chiedersi quali effetti possano avere tipologie diverse di incentivi, soprattutto alla luce del fatto che gli sgravi del 2015-2016 non sono più in vigore e che oggi siamo in presenza di un quadro molto variegato di incentivi a spettro più ridotto. Alcuni studi ci aiutano ad avere una comprensione più ampia del fenomeno, in contesti diversi.

Il credito d'imposta per le assunzioni a tempo indeterminato del 2000. I ricercatori Piero Cipollone (Banca d'Italia) e Anita Guelfi (Università Tor Vergata) hanno analizzato gli incentivi all'assunzione a tempo indeterminato introdotti nel 2001 e, seppure rilevando ad una prima analisi un incremento dei contratti a tempo indeterminato (cresciuti di 2 punti percentuali dal 62.5 al 64.5 tra il 2000 e il 2001), ad una analisi più approfondita hanno osservato innanzitutto una riduzione significativa dei contratti di apprendistato e di formazione lavoro, suggerendo che l'incentivo aveva "cannibalizzato" altre forme di inserimento che probabilmente sarebbero sfociate comunque in contratti a tempo indeterminato. In secondo luogo hanno rilevato un cambiamento nella composizione degli occupati, registrando un incremento di lavoratori più istruiti tra i nuovi assunti: in altre parole l'incentivo ha avuto l'effetto di aumentare le assunzioni a tempo indeterminato solo di lavoratori più istruiti (che probabilmente sarebbero stati assunti ugualmente), mentre per il lavoratore medio l'impatto dell'incentivo è risultato pressochè zero. Una spiegazione di questo fenomeno è anche legata al contesto normativo: essendo all'epoca molto difficile e costosa la procedura di licenziamento, i datori di lavoro non si assumevano il rischio, neppure a fronte di incentivi, di assumere a tempo indeterminato lavoratori meno qualificati che avrebbero potuto rivelarsi poco produttivi.

Box 2: Il caso della Francia

Una conferma dell'utilità degli incentivi all'assunzione non vincolati nei periodi di grave recessione viene anche uno studio condotto in **Francia**, in merito agli sgravi all'assunzione annunciati da Sarkozy il 4 Dicembre 2008 e in vigore fino al 31 Dicembre 2009 (poi estesi fino al 30 Giugno 2010).

La misura, chiamata "zéro charges", consisteva in un forte sgravio degli oneri sociali per ogni assunzione o rinnovo di contratto a tempo determinato effettuato in aziende con meno di 10 dipendenti. Lo sgravio era totale per i lavoratori assunti con il minimo livello salariale e diminuiva al salire del salario, fino ad un livello di 1,6 volte il salario minimo, dopodichè non vi era più alcuno sgravio. In sintesi ciò significava uno sgravio del 12% del costo del lavoro per un lavoratore full-time assunto al minimo salariale, equivalente, in un anno, ad un risparmio di 2,400 euro.

La misura fu tenuta segreta fino al momento della sua adozione, limitata alle piccole medie imprese per motivi di budget e non associata ad altre politiche espansive per lo stesso gruppo di imprese. Fattori che hanno consentito un'analisi di impatto molto accurata ed efficace, essendo possibile isolare gli effetti degli sgravi nelle imprese beneficiarie e confrontarli con i comportamenti delle imprese non beneficiarie.

Le analisi sull'impatto della misura condotte dall'economista Pierre Cahuc e altri colleghi mostrano un forte impatto positivo sull'occupazione netta. Nonostante l'erogazione di incentivi fosse concessa anche quando le aziende avessero avuto licenziamenti, lo studio non rileva aumenti di licenziamenti e quindi non trova effetti di "sostituzione" tra i nuovi assunti con gli incentivi e i dipendenti già in azienda. Così come non rileva un effetto di sostituzione sulle ore lavorate dai dipendenti esistenti. Non risultano tuttavia effetti sull'aumento dei salari.

Cahuc e colleghi stimano che gli effetti non sarebbero stati così positivi se gli sgravi fossero stati adottati in un periodo di espansione economica anzichè di crisi e se non vi fosse stato, come in Francia, un livello di salario minimo obbligatorio piuttosto elevato che impediva un aggiustamento delle dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Gli economisti stimano inoltre che oltre l'80% delle assunzioni avrebbe avuto luogo ugualmente e rilevano un elevato costo della misura di sgravio. Tuttavia, tenuto conto dei risparmi sul fronte degli ammortizzatori e dei sussidi alla disoccupazione, gli economisti calcolano un costo netto degli incentivi pari a zero.

Anche i vari strumenti adottati nel tempo per stimolare l'occupazione giovanile hanno mostrato scarsi risultati. Per esempio, uno studio di Bruno Contini dell'Università di Torino pubblicato nel 2003 che valutava l'impatto

sull'occupazione giovanile dei contratti di formazione e lavoro introdotti nel 1985 non ha trovato alcun impatto rilevante, anche se un focus di tali incentivi incentrato sulle imprese private delle province di Treviso e Verona nel 1986 ha trovato un tenue effetto positivo, associato però ad una bassissima partecipazione delle imprese (Tattara-Valentini 2009).

Sempre sul fronte giovani si ricorda la misura introdotta dalla legge 99/2013 che stanziò quasi 800 milioni (di cui 500 per le regioni del Sud) fino al 2016 per l'assunzione di giovani tra i 15 e 29 anni che fossero disoccupati da almeno 6 mesi oppure che non avessero titoli di studio superiori alle scuole dell'obbligo si trovassero in condizioni. Pur in assenza di una analisi causale di impatto, i dati di monitoraggio mostrano un impatto limitato di tale misura, che ha coinvolto in tutto circa settemila imprese per un totale di 13.770 richieste di assunzioni (di cui 11.348 per contratti a tempo determinato e 2.422 per contratti a tempo indeterminato) a fronte di una previsione di circa 100.000 nuovi posti di lavoro sussidiati.

Gli incentivi alla trasformazione dei contratti da precari a stabili per donne e giovani, introdotti nel 2013, hanno avuto invece, secondo uno studio di due ricercatori della Banca d'Italia - Emanuele Ciani e Guido De Blasio - risultati positivi sui tassi di conversione nonostante la brevissima durata degli incentivi stessi. Analizzando i dati dettagliati della Regione Veneto, i due ricercatori trovano che l'incentivo ha generato un aumento di 13 punti nella probabilità di trasformazione verso contratti a tempo indeterminato, equivalenti ad un aumento della probabilità dell'83% rispetto al caso in cui gli incentivi non fossero stati adottati. Risultati analoghi, anche se leggermente inferiori nell'impatto, sono stati ottenuti da altri ricercatori italiani.

Al contrario, le agevolazioni all'assunzione introdotti nel 2014, vincolate al fatto che i nuovi assunti rappresentassero una creazione "netta" di posti di lavoro (al netto quindi di dimissioni, licenziamenti e pensionamenti), non hanno avuto un impatto rilevante, probabilmente proprio a causa dei vincoli imposti alle aziende.

I casi degli incentivi regionali. Risultati analoghi arrivano anche dagli interessanti studi condotti dai ricercatori della Fondazione Brodolini, i quali hanno effettuato un'analisi di impatto di misure occupazionali finanziate dal Fondo Sociale Europeo in tre regioni italiane: Calabria, Marche ed Umbria, e attuate tra il 2009 e il 2012. Per quanto riguarda la Calabria si trattava di incentivi monetari dal 50% al 75% del costo totale del lavoro per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori svantaggiati, mentre per l'Umbria e le Marche si trattava di incentivi

alla trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. In sintesi, i risultati delle analisi svolte dal team della Fondazione hanno trovato che le misure di trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato “sono state almeno in parte efficaci, mentre le misure di incentivo alle assunzioni dei lavoratori svantaggiati sembrano aver per lo più finanziato assunzioni che comunque sarebbero state effettuate, anche in assenza di incentivo”. I ricercatori evidenziano anche le difficoltà a condurre analisi d’impatto di misure che non sono state disegnate fin dall’inizio con l’intento di favorire analisi di impatto controfattuale e quindi i limiti di valutazioni condotte con dati sub ottimali - un altro elemento su cui riflettere per l’adozione di misure future e la realizzazione di attività di monitoraggio e analisi efficaci.

Box 3: Incentivi all’occupazione e sostenibilità finanziaria

Sul tema del confronto tra diversi strumenti occupazionali e della loro sostenibilità finanziaria è molto interessante uno studio condotto utilizzando dati del mercato del lavoro in **Germania** dagli economisti Brown, Merkl e Snower che ha messo a confronto due tipologie diverse di politiche per l’occupazione: incentivi all’assunzione per i datori di lavoro (“hiring voucher”) e sussidi ai salari per i lavoratori (“low-wage subsidies”, strumenti che servono a stimolare sia la domanda che l’offerta di lavoro laddove è più debole, tipicamente nelle fasce a bassa retribuzione). Lo studio ha mostrato che nonostante i “low-wage subsidies” abbiano un buon effetto redistributivo (anche se pur sempre limitato perchè non arrivano ai più poveri, solitamente senza lavoro), tuttavia non hanno alcun impatto sulla creazione di lavoro e sono molto costosi perchè non hanno alcuna forma di auto-finanziamento, mentre gli incentivi all’assunzione, in particolare quelli mirati a ridurre la disoccupazione di lungo periodo, hanno effetti positivi sull’occupazione, non aumentano le diseguaglianze e costano meno perchè riescono in buona parte ad autofinanziarsi con effetti positivi sull’economia. Un dato che è confermato anche dagli studi condotti sugli incentivi alle assunzioni adottati in Francia nel 2009 (v. Box 2).

III. Incentivi: quadro attuale

1. Giovani

1.1 Partecipanti a Garanzia Giovani

A quali lavoratori è rivolto?

Giovani tra 16 e 29 che si registrano al Programma Garanzia Giovani (NEET).

Quali imprese ne beneficiano?

Qualsiasi datore di lavoro privato, in tutto il territorio nazionale ad eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano che non partecipa al programma Garanzia Giovani.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'agevolazione consiste in uno sgravio contributivo da applicarsi alle assunzioni fatte dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, nei seguenti casi:

- Contratto a tempo indeterminato;
- Contratto di apprendistato professionalizzante con durata pari o superiore a 12 mesi. È possibile che lo stesso sia stagionale se previsto dal CCNL;
- Trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine;
- Rapporto part-time.
- Assunzione di un socio lavoratore di cooperativa secondo quanto prevede il CCNL.

Requisiti necessari alla corresponsione dell'agevolazione:

L'erogazione dell'incentivo è subordinato a due elementi:

- Alla regolarità contributiva;
- Ai principi stabiliti dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015.

Entità dell'agevolazione:

- Assunzione a tempo indeterminato - anche nel caso in cui sia a scopo di somministrazione - ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante: l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL) nel limite massimo di euro 8.060 su 12 mensilità;
- Assunzione a tempo determinato - anche nel caso in cui sia a scopo di somministrazione - ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante: agevolazione pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL) nel limite massimo di euro 4.030 annui su 12 mensilità.

- Tale formula si applica anche ai contratti di apprendistato professionalizzante che prevedono un periodo formativo di 6 mesi;
- Nel caso delle formule part-time, l'agevolazione è ridotta proporzionalmente rispetto al lavoro svolto.

Come richiedere l'agevolazione:

È possibile richiedere, in via telematica, l'agevolazione all'INPS. L'Ente, dopo aver verificato la disponibilità delle risorse, fisserà l'importo dell'incentivo, comunicandolo al richiedente.

A questo punto il datore di lavoro avrà a disposizione 7 giorni per procedere all'assunzione del lavoratore per il quale è stato richiesto l'incentivo, comunicandone l'assunzione all'INPS entro 10 giorni dalla data in cui si è proceduto alla stessa.

Riferimenti normativi:

D.lgs. n. 150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive e i servizi per il lavoro e la formazione MLPS del 2 dicembre 2016, prot. 39/394 (e ss.mm.ii.), www.anpal.gov.it; Circolare INPS n. 40 del 1 marzo 2017; Messaggio INPS n. 1171 del 15 marzo 2017.

1.2 Apprendisti

A quali lavoratori è rivolto?

Giovani tra i 15 e i 29 anni. Esistono tuttavia delle differenziazioni a seconda della tipologia di apprendistato prescelta:

- Apprendistato per la Qualifica e il Diploma professionale → in questo caso si applica ai giovani tra i 15 e i 25 anni compiuti;
- Apprendistato professionalizzante, per l'alta formazione e la ricerca → In questo caso si applica ai giovani tra i 18 e i 29 anni (17 anni se in possesso della qualifica professionale).

Quali imprese ne beneficiano?

Tutti i datori di lavoro, in tutto il territorio nazionale ad eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

La **contribuzione agevolata** riservata agli apprendisti è pari al 10%. In caso di assunzione dell'apprendista al termine del contratto di apprendistato, la contribuzione al 10% si estende per ulteriori 12 mesi.

È inoltre possibile inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto al livello corrispettivo risultante dal contratto collettivo nazionale, oppure fissare la retribuzione dell'apprendista in misura proporzionata all'anzianità di servizio dello stesso. Per ciò che riguarda la retribuzione da erogare a fronte di ore di formazione, il datore di lavoro eroga una retribuzione pari al 10% di quella spetterebbe normalmente all'apprendista. Infine, a livello fiscale, le spese sostenute dal datore di lavoro per far fronte alla formazione degli apprendisti sono escluse dalla base imponibile usata per il calcolo dell'IRAP.

Riferimenti normativi:

L. n. 183/2011 (c.d. Legge di Stabilità 2012); Circolare INPS n. 128/2012; Circolare INAIL n. 27/2013; Circolari Ministero del Lavoro n. 5/2013 e n. 35/2013; D.L. n. 34/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014; Circolare MLPS n. 18/2014; L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015); D.lgs. n. 81/2015; D.lgs. n. 150/2015; Nota MLPS n. 14994/2016; D. Lgs. n. 185/2016.

1.3 Giovani in alternanza scuola-lavoro ed ex apprendisti

A quali lavoratori è rivolto?

Ai giovani che vengano assunti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e che abbiano svolto, presso lo stesso datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro, o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutti i privati, ad esclusione di quelli situati nella Provincia autonoma di Bolzano.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'incentivo è erogato sotto forma di sgravio contributivo a fronte di assunzioni con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato) effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2018.

Non è possibile accedere a tale agevolazione in caso di contrattualizzazione di lavoro domestico o agricolo.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

L'agevolazione consiste nell'esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di 3.250€ su base annua per un periodo massimo di 36 mesi.

Riferimenti normativi:

Comma 308 e 309 dell'art. 1 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017).

1.4 Imprenditoria giovanile

1.4.1 Imprese a maggioranza giovanile

A quali lavoratori è rivolto?

L'Agevolazione è rivolta ai soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni (e alle donne).

Quali imprese ne beneficiano?

Le imprese costituite in forma societaria che:

- Abbiano una compagine societaria composta, per più della metà, da soggetti di età compresa tra i 18 e i 35 anni (o da donne);
- Siano state costituite da non più di dodici mesi dalla data in cui viene avanzata la richiesta per accedere all'agevolazione.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'agevolazione è concessa per iniziative che diano luogo a:

- Produzione di beni nei settori industria, artigianato e trasformazione dei prodotti agricoli;
- Fornitura di servizi alle imprese e alle persone;
- Commercio di beni e servizi;
- Turismo.

È ammesso che l'incentivo vanga impiegato per investimenti o per far fronte a spese relative a:

- Fabbricati, opere edili / murarie, comprese le ristrutturazioni;

- Macchinari, impianti ed attrezzature varie nuovi di fabbrica;
- Programmi informatici e servizi per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) commisurati alle esigenze produttive e gestionali dell'impresa;
- Brevetti, licenze e marchi;
- Formazione specialistica dei soci e dei dipendenti del soggetto beneficiario, funzionali alla realizzazione del progetto;
- Consulenze specialistiche.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

L'agevolazione consiste in un finanziamento agevolato di progetti di impresa fino a 1,5 milioni di euro. Il finanziamento, che può coprire fino al 75% delle spese totali ammissibili, è agevolato, a tasso zero e dalla durata massima di 8 anni. Deve essere inoltre restituito dall'impresa beneficiaria con un piano di ammortamento a rate semestrali costanti e posticipate.

Riferimenti normativi:

D.lgs. n. 185/2000 (Titolo I); Decreto Ministro dello Sviluppo Economico 8 luglio 2015, n. 140; Circolare Ministero dello Sviluppo Economico 9 ottobre 2015; Circolare Ministero dello Sviluppo Economico 28 ottobre 2015.

1.4.2 Giovani imprenditori (SELFIEmployment)

SELFIEmployment è un fondo teso a finanziare, con prestiti a tasso zero, l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali promosse da giovani NEET. Il Fondo, gestito da Invitalia nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, è sotto la supervisione del Ministero del Lavoro.

A quali lavoratori è rivolto?

I giovani NEET che alla data di presentazione della domanda abbiano:

- Compiuto la maggiore età;
- Non stiano frequentando un corso di studi o di formazione;
- Siano disoccupati;
- Siano residenti sul territorio nazionale;
- Siano iscritti al programma Garanzia Giovani.

Quali imprese ne beneficiano?

Possono beneficiare dell'agevolazioni le imprese che abbiano le seguenti forme:



- Imprese individuali, società di persone, società cooperative (con un massimo di 9 soci), associazioni professionali e società tra professionisti già costituite da non più di 12 mesi purché inattive;
- Imprese individuali, società di persone, società cooperative (con un massimo di 9 soci) non ancora costituite, a condizione che si costituiscano entro 60 giorni dalla data dell'eventuale provvedimento di ammissione.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Sono finanziabili tramite questo incentivo tutte le iniziative imprenditoriali nei settori della produzione di beni, della fornitura di servizi e del commercio, come:

- Turismo (alloggio, ristorazione e servizi);
- Servizi alla persona;
- Servizi per l'ambiente;
- Servizi alle imprese;
- Manifatturiere ed artigianali;
- Commercio al dettaglio e all'ingrosso;
- Imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli (tranne che per i casi previsti dall'art. 1.1, lett. C), punti i) e ii) del Reg. UE 1407/2013).
- Sono tuttavia esclusi i settori relativi alla pesca e acquacoltura, alla produzione agricola, nonché le attività riguardanti il gioco e le scommesse.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

L'agevolazione consiste in un finanziamento privo di interessi e non assistiti da garanzia reale e/o di firma, con un importo pari al 100% della spesa ammissibile entro il massimo di 50.000 € ed un limite minimo di 5.000 €.

L'incentivo può essere impiegato per investimenti o per spese relative a:

- Attrezzature, macchinari, impianti e allacciamenti;
- Beni immateriali ad utilità pluriennali;
- Spese funzionali allo svolgimento dell'attività finanziata, relativa a: materie prime, materiale di consumo, semilavorati e prodotti finiti, costi relativi al processo produttivo, utenze e canoni di locazione per immobili, **salari e stipendi**.

Le agevolazioni sono concesse a titolo di prestito finanziario rimborsabile in 7 anni con rate mensili (posticipate), senza interessi e senza necessità di alcuna forma di garanzia reale o di firma. Le richieste vanno effettuate online sul sito di Invitalia.

Le agevolazioni concesse si distinguono - a seconda dell'importo finanziato - in:

- Microcredito (importo concesso compreso tra i 5.000 e 25.000 euro al netto dell'IVA);
- Microcredito (importo concesso compreso tra i 25.001 e 35.000 euro al netto dell'IVA);
- Piccoli prestiti (importo concesso compreso tra 35.001 e 50.000 euro al netto dell'IVA).

Riferimenti normativi:

Avviso Pubblico Fondo SELFIEmployment; Decreto Direttoriale del 29 dicembre 2015 n.426/II/2015; Decreto Direttoriale del 18 gennaio 2016 n.7/II/2016; Avviso Pubblico PON "Iniziativa Occupazione Giovani" - PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione 2014-2020" del MLPS n. 39/12581 del 31 agosto 2016.

2. Docenti, ricercatori, personale altamente qualificato

2.1 Agevolazioni per attività di ricerca

A quali lavoratori è rivolto?

Personale altamente qualificato impiegato in attività di ricerca e sviluppo.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutte le imprese indipendentemente dalla loro forma giuridica, purché la spesa in ricerca e sviluppo sostenuta nel periodo di imposta sia almeno pari a 30.000 euro.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Alle imprese viene concesso un credito d'imposta fino ad un importo massimo annuale di 5 milioni di euro nell'ambito di attività di ricerca. Tale credito d'imposta è riconosciuto nella misura del 25% degli incrementi annuali di spesa (nelle attività di ricerca e sviluppo) rispetto alla media dei 3 periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 31/12/2015.

Per le imprese in attività da meno di 3 periodi d'imposta, la media degli investimenti in attività di ricerca e sviluppo da tenere in considerazione per il calcolo della spesa incrementale viene calcolata sull'intero periodo intercorso dalla loro costituzione, anche se in tal caso è minore di 3 anni.

È tuttavia previsto che il credito spetti nella misura più elevata del 50% anziché 25%, per quanto riguarda gli investimenti in ricerca e sviluppo relativi a:

- Assunzione di personale altamente qualificato;
- Costi della ricerca "extra muros", cioè svolta in collaborazione con Università ed enti o organismi di ricerca e con altre imprese, come le start-up innovative.
- Quote di ammortamento delle spese di acquisizione/utilizzazione di strumenti ed attrezzature;

Rientrano nella attività di ricerca e sviluppo:

- Lavori sperimentali o teorici aventi per l'acquisizione di nuove conoscenze;
- Ricerca pianificata o indagini critiche dirette ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare al fine di mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi ovvero di migliorare prodotti, processi o servizi esistenti;
- Acquisizione di conoscenze per produrre progetti, piani o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati.

Riferimenti normativi:

L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015); Decreto Ministro dell'Economia di concerto con il Ministro dello Sviluppo Economico 27 maggio 2015; Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 97/E del 25 novembre 2015; Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017); Circolare AdE n. 13E del 27 aprile 2017.

2.2. "Cervelli" - Rientro in Italia

A quali lavoratori è rivolto?

A tutti i nati dopo il 1° gennaio 1969 che abbiano conseguito una laurea e siano in possesso della cittadinanza di uno dei Paesi appartenenti all'Unione europea, e che possano dimostrare:

- Di aver avuto residenza continuativa per almeno 24 mesi in Italia;
- Di aver esercitato senza interruzione, negli ultimi 2 anni, un'attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa fuori dal proprio Paese d'origine e dall'Italia;
- Di essere stati assunti, o di aver avviato un'attività di lavoro autonomo o d'impresa, in Italia, e che vi abbiano - entro tre mesi - trasferito il proprio domicilio e la residenza.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutte.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

I soggetti interessati devono trasferire la propria residenza in Italia per i successivi 4 anni, e devono inoltre verificarsi le seguenti condizioni:

- I lavoratori non devono essere stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento e si impegnano, inoltre, a permanere in Italia per almeno 2 anni;
- L'attività lavorativa è svolta presso un'impresa residente nel territorio italiano;
- L'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ciascun periodo d'imposta;
- I lavoratori svolgono funzioni direttive e/o sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione definiti dai decreti legislativi 28 giugno 2012, n. 108, e 6 novembre 2007, n. 206.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Le agevolazioni consistono nella concorrenza da parte dello Stato alla formazione del reddito complessivo del 50% del reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia dai soggetti richiedenti. Il beneficio fiscale si applica anche per attività di lavoro autonomo o d'impresa (Modello Unico).

Riferimenti normativi:

Art. 3 L. n. 238/2010; D.L. n. 216/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. n.4/2012; Decreto Ministro dell'Economia 3 giugno 2011; Provvedimento Direttore Agenzia entrate 29 luglio 2011; Circolare Agenzia delle Entrate n. 14/E 2012; L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016); Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze del 26 maggio 2016; Art. 1, commi 308 e 309 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017).

2.3 Ricercatori e docenti all'estero

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

I docenti e i ricercatori che abbiano svolto per almeno due anni consecutivi documentata attività di ricerca o docenza all'estero (risiedendovi) e che entro i 7 anni successivi decidano di svolgere tale attività in Italia (trasferendovi la propria residenza).

Quali imprese ne beneficiano?

Enti ricerca pubblici o privati e imprese o enti che dispongano di strutture di ricerca.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Per i 3 periodi di imposta successivi al momento in cui il ricercatore o il docente stabilisce la propria residenza in Italia e diventa fiscalmente residente nel Paese, ai fini del calcolo delle imposte dirette, si considera, per la determinazione del reddito, solo il 10% dei compensi derivanti dall'attività di docenza o ricerca svolta in Italia.

Riferimenti normativi:

Art. 44 D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010; Circolare Agenzia delle Entrate n. 4/E 2011; L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015); Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 55/E del 19/07/2016.

4. Disoccupati e beneficiari di ammortizzatori sociali

4.1 Lavoratori in CIGS da almeno 24 mesi

A quali lavoratori è rivolto?

Ai lavoratori sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi e ai disoccupati da almeno 24 mesi che abbiano dichiarato al Centro per l'impiego competente l'immediata disponibilità al lavoro, rendendosi disponibili ad accettare proposte di lavoro avanzato dallo stesso Centro per l'impiego.

Le agevolazioni possono essere concesse anche ai lavoratori soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutte, con agevolazioni raddoppiate per le imprese operanti nel Mezzogiorno.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato - pieno o parziale - di lavoratori che risultino disoccupati o in Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 24 mesi.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Si applica, per un periodo di 36 mesi:

- La riduzione del 50% dei contributi e dei premi dovuti dal datore di lavoro (fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore);
- L'esenzione totale, per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per quelle artigiane, dei contributi previdenziali ed assistenziali non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore). Tuttavia, se si tratta di soggetti non imprenditori, è applicabile solo la riduzione del 50%.

Riferimenti normativi:

Art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

4.2 Lavoratori in CIGS da meno di 24 mesi

A quali lavoratori è rivolto?

Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi e dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

Quali imprese ne beneficiano?

Qualsiasi datore di lavoro. Anche le cooperative che abbiano assunto soci per mezzo di un rapporto di subordinazione.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'agevolazione è concessa nel caso in cui venga dato luogo ad un'assunzione a tempo pieno e indeterminato.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Vi sono sia benefici contributivi che economici:

- Benefici contributivi: la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari – nonostante venga dato luogo ad un'assunzione a tempo indeterminato – a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (contribuzione al 10%) per una durata di 12 mesi;
- Benefici economici: viene erogato un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore per 9 mesi in riferimento ai lavoratori fino a 50 anni; 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

Riferimenti normativi:

Art. 4, c. 3, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993; Art. 8, c. 4, della L. n. 223/1991; Circolare INPS n. 137/2012.

4.3 Lavoratori in NASPI

A quali lavoratori è rivolto?

Lavoratori che beneficiano dell'indennità "Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego" - NASPI.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutte le imprese.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'impresa beneficiaria dell'agevolazione deve stipulare con il lavoratore un contratto a tempo pieno e indeterminato.

L'incentivo non spetta, però, se l'impresa che offre il contratto è collegata (o se ha il controllo della stessa, o se l'assetto proprietario è coincidente) a quella che ha effettuato il recesso del contratto di cui beneficiava precedentemente il lavoratore.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Al datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono NASPI viene riconosciuto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta allo stesso.

Riferimenti normativi:

Art. 7, c. 5, lett. b), del D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/2013; art. 2, c. 10 bis, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 175/2013, Messaggio INPS n. 4441/2015, D.lgs. n. 150/2015, Circolare INPS n. 194/2015.

4.4. Over 50 disoccupati da almeno 12 mesi

A quali lavoratori è rivolto?

Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni che siano disoccupati da oltre 12 mesi.

Quali imprese ne beneficiano?

Qualsiasi datore di lavoro privato.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

In caso di sottoscrizione di contratti delle seguenti tipologie:

- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Le agevolazioni consistono in benefici contributivi, e consistono nella:

- Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato.

- La riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;

Riferimenti normativi:

Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013.

5. Donne

5.1. Donne disoccupate da almeno 24 mesi, o, in alcuni casi, da 6

A quali lavoratori è rivolto?

Alle donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di un impiego da almeno 24 mesi.

Tuttavia, tale termine subisce una riduzione se l'incentivo è rivolto alle donne prive di un impiego da almeno 6 mesi:

- Impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere;
- Residenti in aree svantaggiate (per il periodo 2014-2020: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e alcuni territori del Centro-Nord, tra cui zone in provincia di Ferrara e Piacenza).

Quali imprese ne beneficiano?

Qualsiasi datore di lavoro privato.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

In caso di sottoscrizione di contratti delle seguenti tipologie:

- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione.
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

- Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato. La riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Riferimenti normativi:

Art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012; Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013; Messaggio INPS n. 12212/2013; Messaggio INPS n. 6319/2014 (ripristino incentivo).

5.2. Imprenditoria femminile

A quali lavoratori è rivolto?

L'Agevolazione è rivolta alle donne (e ai soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni).

Quali imprese ne beneficiano?

Le imprese costituite in forma societaria che:

- Abbiano una compagine societaria composta, per più della metà, da donne (o da soggetti di età compresa tra i 18 e i 35 anni);
- Siano state costituite da non più di dodici mesi dalla data in cui viene avanzata la richiesta per accedere all'agevolazione.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'agevolazione è concessa per iniziative che diano luogo a:

- Produzione di beni nei settori industria, artigianato e trasformazione dei prodotti agricoli;
- Fornitura di servizi alle imprese e alle persone;
- Commercio di beni e servizi;
- Turismo.

L'incentivo può essere impiegato per investimenti o per a spese relative a:

- Fabbricati, opere edili / murarie, comprese le ristrutturazioni;
- Macchinari, impianti ed attrezzature varie nuovi di fabbrica;
- Programmi informatici e servizi per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) commisurati alle esigenze produttive e gestionali dell'impresa;
- Brevetti, licenze e marchi;
- Formazione specialistica dei soci e dei dipendenti del soggetto beneficiario, funzionali alla realizzazione del progetto;
- Consulenze specialistiche.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

L'agevolazione consiste in un finanziamento agevolato di progetti di impresa fino a 1,5 milioni di euro. Il finanziamento, che può coprire fino al 75% delle spese totali ammissibili, è agevolato, a tasso zero e dalla durata massima di 8 anni. Deve essere inoltre restituito dall'impresa beneficiaria con un piano di ammortamento a rate semestrali costanti e posticipate.

Riferimenti normativi:

D.lgs. n. 185/2000 (Titolo I); Decreto Ministro dello Sviluppo Economico 8 luglio 2015, n. 140; Circolare Ministero dello Sviluppo Economico 9 ottobre 2015; Circolare Ministero dello Sviluppo Economico 28 ottobre 2015.

6. Giovani genitori e sostituzioni per congedi parentali, di maternità/paternità

6.1 Giovani genitori

A quali lavoratori è rivolto?

Genitori di figli minori o affidatari di minori che effettuato l'iscrizione presso l'apposita banca dati INPS.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutte le imprese private, anche le cooperative e le imprese sociali.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Nei casi in cui è concessa nel caso in cui il lavoratore risulti essere iscritto alla banca dati INPS riservata ai giovani genitori, e rispetti, dunque tali requisiti:

- Avere un'età non superiore a 35 anni;
- Essere genitori di figli minori, o essere affidatari di minori;
- Essere titolari di uno di un rapporto di lavoro, o averne cessato uno e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale. È anche possibile effettuare una trasformazione a tempo indeterminato (anche parziale) di un rapporto a termine in corso di svolgimento.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Il beneficio prevede un bonus del valore di euro 5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (per un ammontare massimo, dunque, di euro 25.000).

Riferimenti normativi:

Art. 1, c. 72, della L. n. 247/2007; Decreto Ministro della Gioventù di concerto con il Ministro dell'Economia 19/11/2010; Circolare INPS n. 115/2011; Messaggio INPS n. 7376/2015; Interpello MLPS n. 16/2016.

6.2 Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

A quali lavoratori è rivolto?

A tutti i lavoratori che subentrano in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio.

Quali imprese ne beneficiano?

Aziende con meno di 20 dipendenti.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Nei casi in cui, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio (fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore) si procede alla stipula di un contratto a tempo determinato o di lavoro temporaneo. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

L'entità dell'agevolazione è pari ad uno sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi INAIL, per un massimo di 12 mesi.

Riferimenti normativi:

Art. 10 L. n. 53/2000; Art. 4 D.lgs. n. 151/2000.

7. Persone svantaggiate e disabili

7.2. Assunzioni di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali (L. 381/1991)

A quali lavoratori è rivolto?

- Invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- Soggetti in trattamento psichiatrico;
- Tossicodipendenti, alcoolisti;
- Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- Persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- Condannati e internati ammessi al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione.

Quali imprese ne beneficiano?

Esclusivamente le cooperative sociali.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'agevolazione è concessa solo se si procede all'assunzione di persone svantaggiate in qualità di soci lavoratori o dipendenti. Inoltre, le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Le aliquote per la contribuzione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, per quanto riguarda la parte relativa alle persone svantaggiate, sono ridotte a zero.

Nel caso in cui il lavoratore assunto rientri nella categoria delle "persone detenute o internate negli istituti penitenziari ovvero condannati e internati ammessi al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione", le aliquote contributive sono ridotte in misure percentuali (al 95%).

Riferimenti normativi:

Art. 4, commi 1, 3, 3 bis, della L. n. 381/1991 come sostituito dall'art. 1, c. 2, della L. n.193/2000; Circolare INPS n. 296/1992.

7.2 Disabili

A quali lavoratori è rivolto?

1. Ai lavoratori disabili con minorazioni della prima, seconda o terza categorie tra quelle ricomprese nelle tabelle del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, di cui al D.P.R. n.915 del 1978, o con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
2. Lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, di cui al D.P.R. n.915 del 1978;
3. Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutti i datori di lavoro privati. Da tenere in conto gli obblighi in materia: i datori di lavoro con un numero di dipendenti tra i 15 e i 35 sono obbligati ad assumere un disabile; quelli tra i 36 e i 50, devono assumere 2 disabili; oltre i 50 dipendenti devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'incentivo spetta ai datori di lavoro che diano luogo ad assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale e - per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica (punto 3) - l'incentivo è riconosciuto anche per contratti a tempo determinato purché non inferiori ai 12 mesi.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

- Per i lavoratori disabili di cui al punto 1 (contratto a tempo indeterminato per lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%), l'incentivo corrisponde al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi.
- Per i lavoratori disabili di cui al punto 2 (contratto a tempo indeterminato per lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%), l'incentivo corrisponde al 35% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi.
- Per i lavoratori disabili di cui al punto 3 (contratto per lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%), l'incentivo

corrisponde al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi.

Riferimenti normativi:

Legge 68/1999. Dopo l'entrata in vigore del [Decreto Legislativo n. 151/2015](#) recante le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, il contributo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda, per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.

7.3 Persone detenute

A quali lavoratori è rivolto?

- Lavoratori detenuti o internati (anche ammessi al lavoro esterno);
- Lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione, oppure internati semiliberi.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutti i tipi di impresa, anche le cooperative sociali.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Nel caso in cui viene offerto al lavoratore in possesso dei requisiti già delineati, un contratto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, non inferiore a 30 giorni.

Affinché l'erogazione degli incentivi possa aver luogo è necessario che venga sottoscritta una convenzione tra Impresa e Istituto penitenziario per la selezione dei lavoratori.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Vi sono due tipi di benefici di cui i datori di lavoro possono usufruire nel caso di impiego di lavoratori in esecuzione di pena o di misura di sicurezza preventiva (il credito d'imposta, vale a dire i benefici fiscali, viene riconosciuto anche alle aziende che svolgono attività di formazione propedeutiche all'impiego professionale dei detenuti in attività lavorative gestite dall'Amministrazione penitenziaria, purché, al termine del percorso formativo, il lavoratore venga assunto per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione).

Nello specifico:

- Benefici contributivi: riduzione del 95% del carico contributivo complessivamente dovuto, anche nei 18 mesi successivi alla fine dello stato detentivo del lavoratore, o di 24 mesi successivi alla cessazione qualora non questo abbia beneficiato della semilibertà;
- Benefici fiscali: per i lavoratori detenuti o internati (anche ammessi al lavoro esterno si applica un credito di imposta per ogni lavoratore assunto nella misura di euro 520,00 mensili. Mentre, per i lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione, o internati semiliberi si applica un credito di imposta per ogni lavoratore assunto nella misura di euro 300,00 mensili.

Il credito d'imposta spetta anche per i 18 mesi successivi alla fine dello stato detentivo, mentre, per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale, il credito d'imposta va calcolato in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

Riferimenti normativi:

Art. 3 bis, della L. n. 381/1991 come sostituito dall'art. 1, c. 2, della L. n. 193/2000; Circolare INPS n. 11/2004; Decreto Ministro della Giustizia n. 87/2002; Decreto Ministro della Giustizia n. 148/2014; Lettera Circolare GDAP-0361385-2014 Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria Direzione Generale dei Detenuti e del Trattamento, Provvedimento Agenzia delle Entrate n. 153321/2015.

1. Imprese che desiderano fare turnover generazionale

Le imprese che desiderano effettuare un certo grado di rinnovamento della forza lavoro possono ricorrere ai **contratti di solidarietà espansiva** e beneficiare di specifiche agevolazioni. Con tali contratti è possibile prevedere un incremento di occupazione tramite una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti già in forza presso l'azienda che voglia dar luogo a nuove assunzioni.

A quali lavoratori è rivolto?

Possono essere coinvolti in tali processi di turnover generazionale i lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia.

Quali imprese ne beneficiano?

Alle aziende in espansione che vogliano possono prevedere - come previsto dai contratti collettivi aziendali, stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 - un incremento di occupazione tramite una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti già in forza presso l'azienda.

I contratti di solidarietà espansivi, infatti, a differenza di quelli difensivi, nati per fronteggiare alle crisi aziendali ed evitare conseguentemente la riduzione del personale, hanno come finalità di agevolare nuove assunzioni.

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

Per usufruire di questi benefici, il datore di lavoro non aver dato luogo:

- Ad una riduzione del personale, oppure aver effettuato sospensioni in regime di CIGS nei dodici mesi precedenti all'assunzione dei lavoratori;
- Ridurre nell'unità produttiva la percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - o di quest'ultima se inferiore - a meno che ciò sia espressamente previsto dal contratto collettivo aziendale per compensare una disparità di genere.

I contratti di solidarietà espansivi devono essere depositati presso la DTL territorialmente competente.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

Con la solidarietà espansiva, per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato un contributo a carico dell'INPS - per ogni mensilità di retribuzione e per i primi dodici

mesi - pari al 15 % della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5%.

È inoltre previsto un ulteriore vantaggio (questa volta normativo, in aggiunta a quello contributivo): i lavoratori assunti a tempo indeterminato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dai contratti collettivi ai fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

Riferimenti normativi:

Art. 41 del D. Lgs. n.148/2015, D. Lgs. 185 del 24 settembre 2016, Art. 51 D. Lgs. n. 81 del 2015.

2. Incentivo occupazione SUD

Legge di Bilancio 2017 (Legge n. 232/2016). L'INPS ha fornito le istruzioni per poter richiedere e fruire dell'agevolazione nella circolare n.41/2017)

A quali lavoratori è rivolto?

- Giovani disoccupati con età compresa tra 16 e 24 anni;
- Lavoratori disoccupati con almeno 25 anni e privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Quali imprese ne beneficiano?

Tutti i datori di lavoro la cui sede sia ubicata in una delle seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia ("meno sviluppate") e Abruzzo, Molise, Sardegna (in "transizione").

Casi in cui l'agevolazione è concessa:

L'incentivo, erogato sotto forma di sgravio contributivo, spetta per le assunzioni effettuate tra 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017 con le seguenti tipologie di contratto:

- Contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- Contratto di apprendistato professionalizzante con durata pari o superiore a 12 mesi, anche se stagionale;
- Rapporto part-time e trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine;
- Assunzione, secondo quanto previsto dal CCNL, di un socio lavoratore di cooperativa.

Il beneficio non spetta, però, in caso di assunzione con:

- Contratto di apprendistato per la Q&D, per il Diploma di Istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- Contratto di apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca;
- Contratti di lavoro domestico, accessorio e intermittente.

L'incentivo è subordinato sia alla regolarità contributiva che ai principi stabiliti dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015.

Inoltre, i datori di lavoro che siano interessati ad usufruire dell'agevolazione dovranno inoltrare - in via telematica - all'INPS, un'istanza di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione già condotta o alla quale vorrebbero dar luogo. L'INPS

comunicherà, dopo aver verificato la presenza di risorse dedicate a questo tipo di agevolazione, l'importo dell'incentivo. Quindi, entro 7 giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro - qualora non via abbia già provveduto - dovrà assumere il lavoratore per il quale è stato richiesto l'incentivo, ed entro i successivi 10 giorni dall'assunzione, comunicarlo all'Istituto, dando conferma dell'agevolazione richiesta in suo favore.

Entità e tipologia dell'agevolazione:

In caso di assunzione a tempo indeterminato (anche se a scopo di somministrazione), o con contratto di apprendistato professionalizzante, l'agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro - ad esclusione dei premi e contributi INAL - nel limite massimo di 8.060€, da fruire nell'arco di 12 mensilità a partire dalla data di assunzione dello stesso.

In caso di contratto a tempo determinato (anche se a scopo di somministrazione) l'agevolazione è invece pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro - ad esclusione dei premi e contributi INAL - nel limite massimo di 4.030 € annui da fruire in 12 mensilità. La stessa agevolazione (50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro) è da applicarsi alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante per il quale è previsto un periodo formativo di durata pari a 6 mesi.

Se part-time, l'agevolazione a favore del datore di lavoro viene proporzionalmente ridotta in rapporto alle ore di lavoro erogate dal lavoratore.

Infine, si fa presente che la presente agevolazione non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Riferimenti normativi:

Decreto MLPS 20 marzo 2013; D.lgs. n. 150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive e i servizi per il lavoro e la formazione MPLS del 16 novembre 2016 prot. 39/367 (e ss.mm.ii.); Circolare INPS n. 41 del 1 marzo 2017.

Bibliografia:

Anastasia B., Giraldo A., Paggiaro A. (2013) "L'effetto degli incentivi alle assunzioni e alle trasformazioni. Prime evidenze per il Veneto", *Politica Economica*, XXIX, n. 2: 181-198.

ANPAL, "Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa", Maggio 2017.

Bloom, H. S., Orr, L. L., Cave, G., Bell, S. H., Doolittle, F., & Lin, W. (1994). *The National JTPA Study: Overview: Impacts, benefits, and costs of Title II-A*. Bethesda, MD: Abt Associates, January.

Brown, J.G., C. Merkl, D. J. Snower (2011), "Comparing the effectiveness of employment subsidies", *Labour Economics*, Vol. 18, Issue 2, pp. 168-169.

Cahuc P., S. Carcillo e T. Le Barbanchon (2014), "Do Hiring Credits Work in Recessions? Evidence from France", *IZA Discussion Papers Series N. 8330*, July 2014.

Ciani E., De Blasio G. (2014), "Getting stable: an evaluation of the incentives for permanent contracts in Italy", *IZA Journal of European Labor Studies*, December 2015, 4:6.

Cipollone, P. e A. Guelfi (2003), "Tax credit policy and firms' behaviour: the case of subsidies to open-end labour contracts in Italy", *Temi di Discussione*, N. 471, Banca d'Italia.

Contini B., F. Cornaglia, C. Malpede, E. Rettore (2002), "Measuring the impact of the Italian CFL programme on the job opportunities for the youths", in Castellino O. - E. Fornero (a cura di), "Pension Policy in an Integrating Europe", Cheltenham, Edward Elgar.

Fondazione Giacomo Brodolini (2015) "Valutazione di Impatto degli incentivi all'assunzione in Italia" Rapporto Finale, Giugno 2015.

Martini A. e U. Trivellato (2011), "Sono soldi ben spesi? Perché e come valutare l'efficacia delle politiche pubbliche", Marsilio, Consiglio Italiano per le Scienze Sociali, 2011.

Neumark D. (2011), "Spurring job creation in response to severe recessions: reconsidering hiring credits", *NBER Working Papers Series*, N. 16866.

Tattara G., Valentini M. (2009), "Can employment subsidies and greater labor market flexibility increase job opportunities for youth? Revisiting the Italian on-the-job training programme", *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42, 3.