

# Assunzioni agevolate

## CONDIZIONI PER OTTENERE I BENEFICI

- ➔ L'assunzione non deve essere attuazione di un **obbligo legale o contrattuale preesistente** (anche nel caso di utilizzo con contratto di somministrazione)
- ➔ L'assunzione non deve violare un **diritto di precedenza** stabilito dalla legge o dal contratto collettivo (sia nel caso di riassunzione da licenziamento che al termine di un contratto a tempo determinato)
- ➔ L'assunzione non deve avvenire presso datori di lavoro o utilizzatori in somministrazione che hanno in corso **sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale** (salvo che l'assunzione o la utilizzazione riguardino lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse)
- ➔ L'assunzione non deve riguardare lavoratori che, nei **6 mesi precedenti**, siano stati **licenziati** dallo stesso datore di lavoro o da uno che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti (anche nel caso di utilizzazione in somministrazione)

## CONDIZIONI PER OTTENERE I BENEFICI



In caso di assunzione o trasformazione da contratto in **somministrazione**, i **benefici economici sono trasferiti** in capo all'utilizzatore (inoltre, se il beneficio è soggetto al regime *de minimis*, esso è computato in capo all'utilizzatore).



L'**incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata**, laddove richiesto, **va calcolato mensilmente** confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti



Ai fini della determinazione al diritto degli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato. **Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate** dallo stesso lavoratore **nei confronti di diversi utilizzatori**, anche se fornite dalla stessa agenzia di somministrazione



L'invio tardivo delle **comunicazione obbligatorie** di assunzione o trasformazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo di ritardo nella comunicazione

## *Incentivo Occupazione Neet*



### **DATORI DI LAVORO:**

**PRIVATI** imprenditori e non imprenditori che nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui si intende inserire il nuovo dipendente



### **LAVORATORI:**

**GIOVANI** di età compresa tra i 16 e 29 anni aderenti al **Programma Garanzia Giovani**




### **CONTRATTI AGEVOLABILI (assunzioni effettuate da 01/01/19 al 31/12/2019):**

- **Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche in somministrazione;**
- **Contratto di apprendistato professionalizzante**

**N.B.** non sono ammessi all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico, occasionale e intermittente. L'incentivo è riconosciuto anche in caso di tempo parziale e anche per il socio lavoratore di cooperativa se assunto con contratto di lavoro subordinato

## Incentivo Occupazione Neet


### MISURA DELL'INCENTIVO (esclusi premi e contributi INAIL):



**Esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo di **12 mesi** a partire dalla data di assunzione, **nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro** annui per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. In caso di assunzione a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

**N.B.** l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021

### LIMITI:



L'incentivo è subordinato alla regola del **de minimis**. In caso di sfioramento bisogna dimostrare l'incremento occupazionale netto (in questo caso sono richieste ulteriori condizioni per i giovani tra 25 e 29 anni). Il requisito dell'incremento occupazionale netto non è richiesto nei casi in cui i posti occupati siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa

**N.B.** l'incentivo è **cumulabile** con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto dalla L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), **non è cumulabile** con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva

## Incentivo Occupazione Giovani

### DATORI DI LAVORO:

**PRIVATI** imprenditori e non imprenditori che nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui si intende inserire il nuovo dipendente

### LAVORATORI:

**GIOVANI** che non abbiano compiuto il 35° anno di età (fino al 31/12/2020) e che non siano mai stati occupati con contratti di lavoro a tempo indeterminato (esclusi rapporti di apprendistato non proseguiti).

Per la verifica del secondo requisito si segnala un'apposita **Utility** sul sito dell'Inps

### CONTRATTI AGEVOLABILI (assunzioni/trasformazioni effettuate dal 01/01/18):

- **Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;**
- **Trasformazione da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato (in questo caso, salvo chiarimenti, solo per under 30)**

→ **sono ammesse** alle agevolazioni anche le **assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, anche se la somministrazione è resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato;

→ **non sono ammessi** all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

## Incentivo Occupazione Giovani



### MISURA DELL'INCENTIVO (esclusi premi e contributi INAIL):

**Esonero** dal versamento **del 50% dei contributi** previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 36 mesi nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.



### PORTABILITÀ DELL'INCENTIVO:

Se il lavoratore, per la cui assunzione a T.I. è stato parzialmente fruito l'esonero, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da parte di altri datori di lavoro privati, questi potranno beneficiare dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione e indipendentemente dall'età anagrafica alla data delle nuove assunzioni



### LIMITI:

- Se, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, il datore di lavoro licenzia per giustificato motivo oggettivo il lavoratore agevolato o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore agevolato, l'INPS provvederà alla revoca dell'incentivo e al recupero del beneficio già fruito da parte dell'azienda;
- Lo sgravio **non è** subordinato alla regola del *de minimis*

## Incentivo Occupazione Giovani

### ATTENZIONE:

Per questo specifico incentivo volto a promuovere l'occupazione giovanile stabile non trovano applicazione tutti i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31 d.lgs. 150/2015).

In particolare **non trovano applicazione** i seguenti principi:

- L'assunzione non deve essere attuazione di un obbligo legale o contrattuale preesistente (anche nel caso di utilizzo con contratto di somministrazione);
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori che, nei 6 mesi precedenti, siano stati licenziati da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il datore di lavoro che assume (anche nel caso di utilizzazione in somministrazione)


Per una trattazione esaustiva delle ragioni si rimanda al *paragrafo 5 della circolare INPS n. 40 del 2/03/2018*)





## Incentivo Occupazione Giovani

### CUMULABILITA' DELL'INCENTIVO



Lo sgravio **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzione delle aliquote di finanziamento, **è cumulabile** invece con l'Incentivo Occupazione Neet e con gli incentivi che assumono natura economica (tra i quali ad es. l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili e l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento di NASPI. Per una trattazione esaustiva della compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione si rimanda al *paragrafo. 7 della circolare INPS n. 40 del 2/03/2018*)

L'incentivo Occupazione Giovani si cumula con l'Incentivo Occupazione Neet concedendo al datore di lavoro, per i primi 12 mesi, il diritto all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, nel limite massimo di € 8.060 annui. Per i successivi 24 mesi, egli avrà diritto all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a suo carico, nel limite massimo di € 3.000 annui.

## Incentivo Occupazione Giovani

### CONTRATTI AGEVOLABILI – CASI SPECIFICI:

➤ **Prosecuzione**, successiva al 31/12/2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione. In questo caso la decontribuzione si applica per un **periodo massimo di 12 mesi** (sempre nel limite massimo di 3.000 euro annui) e decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato.

**N.B.** in questo caso non vale la portabilità dell'incentivo e non si applicano i limiti di licenziamento nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata

➤ Assunzione con contratto subordinato a tempo indeterminato, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, di:

- **Ex studenti** che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto dalla norma;
- **Ex studenti** che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica o periodi di apprendistato in alta formazione.

In questo caso l'**esonero dei contributi previdenziali è totale**, sempre nel limite annuo dei 3.000 euro, e nel rispetto del requisito anagrafico.

(Per altri casi particolari come ad es. l'assunzione di un lavoratore part-time da parte di due datori di lavoro diversi, o la cessione di contratto, si rimanda al *parag.6 della circolare INPS n. 40 del 2/03/2018*)



## Incentivi Apprendistato

L'apprendistato è definito dal d.lgs. 81/2015 come «un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».

Può essere di 3 tipologie a seconda dell'obiettivo formativo e delle caratteristiche dei lavoratori:

### Tipologie e lavoratori

- I. Apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: giovani 15-25 anni;
- II. Apprendistato **professionalizzante**: giovani 18-29 (17 se in possesso di qualifica professionale) e lavoratori in NASPI;
- III. Apprendistato di **alta formazione e ricerca**: giovani 18-29, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o diploma professionale.

## Incentivi Apprendistato

### Contributivi

#### **Fino alla fine dell'anno successivo al periodo formativo:**

- aliquota contributiva pari all'**11,31 %** (10% + 1.31% NASpl) per i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 9;
- aliquota contributiva pari all'**1,5%** il primo anno, al **3%** il secondo anno, al **10%** dal terzo anno per i datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiori a 9.
- **Incentivo Occupazione Giovani fruibile per prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato**

### Economici Fiscali e Normativi

- **Per l'apprendistato di tipo I e III: esonero retributivo** per le ore di formazione nell'istituzione formativa e riduzione della retribuzione al 10% per le ore di formazione a carico del datore di lavoro;
- **Inquadramento fino a due livelli inferiori**
- Gli apprendisti **non rientrano nel computo** dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali
- **Spese formazione** escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP

## Assunzioni agevolate donne prive di lavoro

### Datori lavoro

**Tutti** i datori di lavoro privati (con esclusione dei datori di lavoro domestico)

### Lavoratrici

**Donne** (qualsiasi età) **prive di impiego regolarmente retribuito** da almeno **24 mesi**, ovunque residenti

Il termine si abbassa a **6 mesi** se:

- residenti in aree svantaggiate;
- impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere

### Incentivi

**Riduzione pari al 50% dei contributi INPS e INAIL** posti a carico del datore di lavoro, per un massimo di:

- **12 mesi** in caso di assunzione a termine;
- **18 mesi** in caso di trasformazione del contratto da TD a TI o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

Sono esclusi il lavoro domestico e intermittente

## Assunzioni agevolate disoccupati over 50

### Datori lavoro

**Tutti** i datori di lavoro privati (con esclusione dei datori di lavoro domestico)

### Lavoratori

**Lavoratori ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi**

### Incentivi

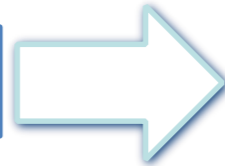
**Riduzione pari al 50% dei contributi INPS e INAIL** posti a carico del datore di lavoro, per un massimo di:

- **12 mesi** in caso di assunzione a termine;
- **18 mesi** in caso di trasformazione del contratto da TD a TI o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

Sono esclusi il lavoro domestico e intermittente

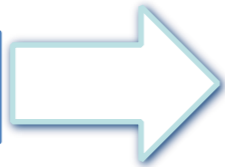
## Assunzione lavoratori in CIGS

**Datori lavoro**



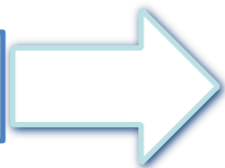
**Tutti** i datori di lavoro privati

**Lavoratori**



**Lavoratori** che abbiano fruito di **Cigs** per almeno **3 mesi** (anche non continuativi) dipendenti di **azienda beneficiaria di Cigs** da almeno **6 mesi continuativi**

**Incentivo**

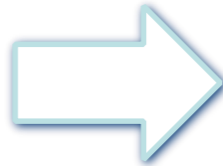


**Assunzione a TEMPO INDETERMINATO E PIENO**

**Per un periodo di 12 mesi** la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al **10 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali** (Sempre dovuta contribuzione intera a carico del lavoratore).

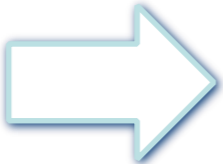
## Assunzione lavoratori in CIGS con ADR

**Datori lavoro**



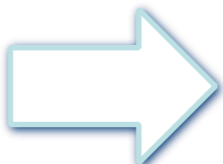
**Tutti** i datori di lavoro privati

**Lavoratori**



**Lavoratori in CIGS** presso aziende che abbiano sottoscritto un accordo di ricollocazione e siano **beneficiari dell'Assegno Di Ricollocazione.**

**Incentivi**



**DATORE DI LAVORO:**

**Esonero** dal versamento **del 50%** dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, per **18 mesi** in caso di **contratto a T.I.**, per **12 mesi** in caso di **contratto a T.D.** (in caso di trasformazione a T.I. il beneficio spetta per ulteriori 6 mesi)

**LAVORATORE:**

Esenzione dall'imponibile IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro (massimo 9 mensilità) e contributo mensile pari al 50% della CIGS residua



## Assunzione percettori NASPI

### Datori lavoro

Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative e le imprese di somministrazione che assumono soci con contratto di lavoro subordinato

### Lavoratori

Lavoratori in godimento dell'indennità NASPI

### Incentivi

**Assunzione a TEMPO INDETERMINATO E PIENO  
(anche trasformazione di un rapporto a termine)**

Incentivo pari al **20% dell'indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

**NON** spetta qualora l'impresa assumente sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente e siano trascorsi meno di 6 mesi dal licenziamento

N.B.: soggetta alla regola *de minimis*

## **Agevolazioni economiche assunzioni lavoratori svantaggiati**

**Datori lavoro**

**Cooperative sociali (art. 1 Legge 381/1991)**

**Lavoratori**

Invalidi fisici, psichici e sensoriali; ex degenti ospedali psichiatrici, anche giudiziari; soggetti in trattamento psichiatrico; tossicodipendenti; alcoolisti; minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare; detenuti/internati negli istituti penitenziari; condannati/internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno.

**Incentivo**

**Assunzione in qualità di soci lavoratori o dipendenti:**

Azzeramento delle aliquote complessive per l'assicurazione IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) applicate alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate.

**Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30%** dei lavoratori della cooperativa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione.

## Agevolazioni economiche assunzioni disabili

### Datori lavoro

Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione (legge n. 68/1999) imprenditori e non, compresi gli Enti Pubblici Economici.

### Lavoratori

Solo **LAVORATORI DISABILI** (iscritti liste collocamento mirato)

### Incentivo

#### **Per assunzioni a TI o almeno 12 mesi se invalidi psichici**

Incentivo economico rapportato alla retribuzione lorda imponibile a fini previdenziali, pari al:

- 70% retribuzione: invalidità psichica > 45%, fino a 60 mesi;
- 70% retribuzione: invalidità > 79 % fino a 36 mesi;
- 35% retribuzione: invalidità dal 67 al 79% fino a 36 mesi;

Fruizione mediante conguaglio mensile con i contributi dovuti all'INPS. Spetta anche a chi assuma lavoratori disabili senza esservi tenuto. Cumulabile con altri incentivi, entro il limite complessivo del 100% del costo salariale dell'assunzione obbligatoria

## ***Assunzioni agevolate sostituzione lavoratori in congedo***

### **Datori lavoro**

**Aziende con meno di 20 dipendenti** (i lavoratori a tempo parziale vanno computati «pro-quota» e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente, non vanno conteggiati gli apprendisti e i lavoratori che non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato)

### **Lavoratori**

Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori in congedo ex art. 4 D.Lgs. 151/2001 (congedo di maternità, paternità o parentale).

### **Incentivi**

**Aliquota contributiva**, relativa alla retribuzione corrisposta al lavoratore, **ridotta del 50%** fino al raggiungimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento dalla lavoratrice o lavoratore sostituito

Incentivi assunzione

Personale adibito ad attività di Ricerca e Sviluppo

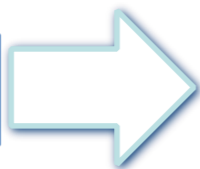
## *Ricerca e Sviluppo*

Le imprese che effettuano investimenti in **R&S** (spesa almeno pari a euro 30.000 all'anno) possono ottenere un'agevolazione fiscale sotto forma di **credito d'imposta pari al 50%** sugli incrementi delle **spese per ricerca e sviluppo** che saranno sostenute nel periodo 2017/2020.

**Tra le spese ammissibili ci sono anche quelle relative al costo del personale addetto a questa funzione aziendale (a prescindere che sia o meno personale altamente qualificato)**

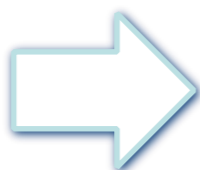
## ***Incentivo occupazione mezzogiorno***

### **Datori lavoro**



**Datori** di lavoro privati che assumono in Unità Produttive site in Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna. Non incide la sede né la residenza del lavoratore.

### **Lavoratori**



- **Under 35**
- **Over 35 privi di lavoro** regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

### **Incentivi**



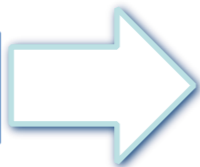
**Per assunzioni a tempo indeterminato:**

- **esonero del 100% dei contributi previdenziali** per un massimo di **12 mesi** e nel limite di **€ 8.060 per ogni lavoratore**

Valide le assunzioni negli anni 2019 e 2020 nei limiti delle risorse stanziare.

## **Bonus occupazionale Giovani eccellenze**

**Datori lavoro**



**Datori di lavoro privati**

**Lavoratori**



Lavoratori in possesso alternativamente di:

- a) laurea magistrale** ottenuta in corso entro i 30 anni tra 01/01/2018 e 30/06/2019, con 110 e lode e una media ponderata di almeno 108/110
- b) dottorato di ricerca** ottenuto entro i 34 anni tra 01/01/2018 e 30/06/2019

**Incentivi**



**Per assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato entro il 31/12/2019:**

- **esonero del 100% dei contributi previdenziali** per un massimo di **12 mesi** e nel limite di **€ 8.000 per ogni lavoratore**

Le mensilità residue dello sgravio sono trasferibili ad eventuale successivo datore di lavoro

# Legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019)

## Riduzione IRES per incremento occupazionale

### *Ires al 15% per incremento occupazione*

Un'ulteriore agevolazione prevista dalla Legge di Bilancio 2019 è la **riduzione dell'aliquota IRES al 15% per la quota di utili accantonati a riserve - diverse da quelle che si considerano non disponibili - e reinvestiti in beni strumentali nuovi e per l'incremento dell'occupazione.**

Nello specifico, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2018, si prevede una **tassazione ridotta di nove punti percentuali del reddito complessivo netto dichiarato dalle società e dagli enti per la parte corrispondente agli utili del periodo d'imposta precedente reinvestiti per acquisire beni strumentali materiali nuovi o per assumere nuovo personale dipendente con contratto a tempo determinato o indeterminato.**

Il costo del personale dipendente rileva in ciascun periodo d'imposta, a condizione che sia destinato per la maggior parte del periodo d'imposta a **strutture produttive localizzate nel territorio dello Stato e si verifichi l'incremento del numero complessivo medio dei lavoratori dipendenti impiegati nell'esercizio di attività commerciali rispetto al numero dei lavoratori dipendenti assunti al 30 settembre 2018.** L'incremento va considerato, limitatamente al personale impiegato per la maggior parte del periodo d'imposta nelle strutture produttive localizzate nel territorio dello Stato, **al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate.**

L'agevolazione è particolarmente interessante per le nuove imprese. La legge prevede infatti che per **i soggetti che assumono la qualifica di datore di lavoro a decorrere dal 1° ottobre 2018 ogni lavoratore dipendente assunto costituisce incremento della base occupazionale.** Nel caso di impresa subentrante ad altra nella gestione di un servizio pubblico, anche gestito da privati, invece, il beneficio spetta limitatamente al numero dei lavoratori assunti in più rispetto a quello dell'impresa sostituita.

**Le agevolazioni sono cumulabili con altri benefici eventualmente concessi, ad eccezione di quelli che prevedono regimi forfetari di determinazione del reddito.**



## *Agevolazioni disabili da lavoro*

L'Inail rimborserà al datore di lavoro **il 60% della retribuzione** corrisposta dal datore di lavoro - fino ad un massimo di 12 mesi – al lavoratore disabile destinatario di un progetto di reinserimento, mirato alla conservazione del posto di lavoro, che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito di un apposito progetto di reinserimento. Tale progetto può essere proposto dal datore di lavoro ed approvato dall'Inail.

# Legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) - i nuovi incentivi

## *Incentivi per assunzione di giovani conducenti del settore autotrasporto*

Per gli anni 2019 e 2020 si prevedono incentivi **per le persone:**

- che **non abbiano compiuto il 35° anno di età** alla data di entrata in vigore della legge di bilancio;
- **assunte a tempo indeterminato come conducenti**
- **da imprese di autotrasporto**
- **inquadrate con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 previste dal Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizione.**

**L'incentivo spetta direttamente ai lavoratori** ed è pari al 50% delle spese sostenute e documentate per il conseguimento della patente e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di autotrasporto di merci per conto di terzi.

*(Dal rimborso sono esclusi i versamenti corrisposti al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per il rilascio della patente e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di autotrasporto di merci per conto di terzi, nonché per le spese relative all'acquisto dei contrassegni telematici richiesti dalla normativa vigente.)*

## Legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) - i nuovi incentivi

### *Incentivi per assunzione di giovani conducenti del settore autotrasporto*

**Il beneficio non riguarda tutti i conducenti ma soltanto quelli *assunti da imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, regolarmente iscritte al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada e all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.***

**Il rimborso ai lavoratori è erogato dall'impresa entro 6 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato.** Nel caso di conducenti già assunti e già inquadrati nelle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi, il rimborso è erogato entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, purché al momento della richiesta sussistano i requisiti generali (età del conducente, inquadramento, caratteristiche dell'impresa...).

**Alle imprese spetta, ai fini Ires, una detrazione totale dall'imposta lorda per una quota pari ai rimborsi erogati ai lavoratori fino a un ammontare complessivo di 1.500 euro totali per ciascun periodo d'imposta.**

## ***Assunzioni agevolate LSU/LPU: chiarimenti***

**Con la circolare n. 1/2019 il Ministero del Lavoro ha fornito i primi chiarimenti sulle norme concernenti gli incentivi statali previsti dalla Legge di Bilancio 2019 per l'assunzione a tempo indeterminato di Lavoratori Socialmente Utili (LSU) e di Pubblica Utilità (LPU). Si tratta in particolare delle misure contenute nell'articolo 1, commi 446 – 449 della legge n. 145/2018.**

**In particolare viene precisato che la Legge di Bilancio 2019 proroga fino al 31 dicembre 2019 le Convenzioni che garantiscono la prosecuzione delle attività socialmente utili finanziate con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione e dei contratti a tempo determinato dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU) e di Pubblica Utilità (LPU) delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sardegna.**