
Contratti di lavoro

I contratti di lavoro, affinché abbiano una validità giuridica e contrattuale, necessitano sempre della forma scritta. Fanno eccezione i rapporti di lavoro inferiore ai 12 giorni (cosiddetti di surroga e/o extra). Il contratto di lavoro deve contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

- la qualifica, ossia l'appartenenza ad uno stato giuridico (operaio, impiegato, dirigente);
- la mansione, ossia l'insieme delle attività lavorative richieste al lavoratore;
- l'inquadramento, ossia il livello e la qualifica attribuita al lavoratore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la durata;
- la durata del periodo di prova;
- l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi
- il luogo e l'orario di lavoro
- **da verificare con la propria direzione generale** inserimento eventuale clausola di mobilità aziendale (*Il Suo luogo abituale di lavoro è presso la sede di ____, sito in __; resta inteso che Ella/Egli dichiara sin d'ora la Sua disponibilità a svolgere temporaneamente l'attività per la quale è effettuata l'assunzione anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla Sua originaria sede di lavoro ove le esigenze aziendali lo richiedano*);
- i termini del preavviso in caso di recesso.

E' bene che ci sia coerenza tra la mansione ed il livello, perché nell'ipotesi in cui il lavoratore faccia ricorso, prevale la condizione di miglior favore.

Es: Caporicevimento

3° livello

In questo caso la condizione che prevale è l'inquadramento di II° livello e il dipendente avrà diritto alla retribuzione/contribuzione progressiva relativa alla condizione di miglior favore.

Mai far iniziare il lavoro prima della data di assunzione scritta sul rapporto di lavoro, perché il lavoratore può impugnare il contratto, è bene procedere alla firma del contratto qualche giorno prima della data di inizio del rapporto di lavoro ed allegare Unilav e Decreto trasparenza.

Periodo di prova:

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

<u>Livelli</u>	<u>Durata</u>
<u>A e B</u>	180 giorni
<u>1</u>	150 giorni
<u>2</u>	75 giorni
<u>3</u>	45 giorni
<u>4 e 5</u>	30 giorni
<u>6s</u>	20 giorni
<u>6 e 7</u>	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova, sono utili esclusivamente le effettive giornate di lavoro, che non possono superare i 6 mesi di calendario.

I contratti di lavoro hanno tutti la Paga Base Nazionale determinata dal CCNL.

Alcune aziende scelgono come condizione di miglior favore di dare al lavoratore degli importi economici oltre a quanto previsto dal CCNL il cosiddetto superminimo ad esempio:

- a) *Quota forfetaria lavoro straordinario*
- b) *Quota forfetaria lavoro notturno*
- c) *Quota forfetaria lavoro festivo*
- d) *Superminimo assorbibile*

Quota forfetaria lavoro straordinario: a copertura di eventuale lavoro straordinario e se inserito nel frontespizio del cedolino è su tutti gli istituti (13ema, 14ema, TFR, ferie, etc.).

Quota forfetaria lavoro notturno: come sopra nel lavoro notturno.

Quota forfetaria lavoro festivo: come sopra se il lavoro è svolto durante i giorni festivi e/o di domenica.

Superminimo Assorbibile – assorbirà eventuali aumenti contrattuali e/o promozioni.

Se gli elementi sopracitati fanno parte della retribuzione fissa del dipendente, vanno riportati sul contratto di assunzione tenendo presente i seguenti parametri che sono puramente a titolo di esempio :

Quota forfetaria lavoro straordinario: la copertura dovrà essere di circa 20 h mensili;

Quota forfetaria lavoro notturno: la copertura almeno di 12/15 h maggiorate mensili;

Quota forfetaria lavoro festivo: la copertura dovrà essere almeno di una festività (lordo mese/26*30%);

superminimo assorbibile a copertura di aumenti ccnl e/o eventuali passaggi di livello.

Comma 1: Gli importi forfettari di cui ai punti a), b) e c) Le saranno riconosciuti a fronte dell'eventuale necessità che Lei presti la Sua opera oltre il normale orario di lavoro e/o in giorni festivi. Resta inteso, e Lei in tal senso esprime la Sua accettazione, che l'azienda si riserva, qualora mutassero le esigenze aziendali, la facoltà di sostituire gli importi forfettari di cui ai punti a), b) e c) che precedono, con quelli corrispondenti alle ore di lavoro straordinario e/o festivo e/o notturno effettivamente da Lei prestato, secondo i parametri contrattuali.

Nella scelta di esposizione dei superminimi è bene sapere che se sono “nella parte alta del cedolino” (frontespizio) gli elementi gravano su tutti gli istituti per 14 mensilità.

Se invece si vuole dare un riconoscimento economico solo su 12 mesi va inserito nel corpo del cedolino, pertanto non è elemento fisso di retribuzione e deve essere conferito o con lettera a parte oppure dopo l'esposizione della retribuzione fissa di retribuzione.

Scatti di anzianità:

Il CCNL turismo da diritto a n. 6 scatti di anzianità per tutta la durata del rapporto di lavoro. La maturazione avviene ogni triennio e si applica il mese successivo al compimento del triennio, fatta eccezione per i contratti di assunzione stipulati il 1° del mese, per i quali la maturazione dello scatto avviene lo stesso mese della maturazione dello scatto.

Es: *Assunto il 10 maggio 2016 – scatto di anzianità 1° giugno 2019*
Assunto il 1° maggio 2016 – scatto di anzianità 1° maggio 2019

Tredicesima e quattordicesima mensilità:

I lavoratori hanno diritto al pagamento di 14 mensilità. Le mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno. In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

E' bene sapere che il costo della nuova assunzione varia in base alla data scelta per assumere, ovvero, se assunto dalla metà del mese più 1 giorno, il lavoratore non matura i ratei di 13esima, 14esima, TFR, ferie e PIR.

I contratti di lavoro sono a **Tempo Pieno ed a Tempo Parziale**.

I contratti a tempo parziale comprendono tutte quelle prestazioni lavorative svolte per una durata ridotta e comunque inferiore all'orario normale di lavoro (di 40 ore settimanali).

Possono essere suddivisi in:

- Tempo parziale orizzontale, il lavoratore lavora tutti i giorni a orario ridotto;
- Tempo parziale verticale, il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno;
- Tempo parziale misto, quando vi è la combinazione delle due modalità tra tempo parziale orizzontale e verticale.

E' bene sapere: Il D.L. n.81/2015 ribadisce che nel tempo parziale orizzontale, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva, il datore può richiedere prestazioni eccedenti l'orario ridotto in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale. Il lavoratore può rifiutare di prestare servizio se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Contratti a Tempo Indeterminato e contratti a Tempo Determinato: in ambedue i casi i contratti possono essere a Tempo Parziale.

Trasformazione del rapporto da Tempo Pieno a Tempo Parziale: *E' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art 8 co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).*

Hanno diritto alla trasformazione i lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali risulti accertata da una ASL territorialmente competente, una ridotta capacità lavorativa. Hanno priorità alla trasformazione anche nel caso in cui le patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore; nel caso in cui il lavoratore assista una persona con totale e permanente inabilità lavorativa e in caso di richiesta del lavoratore con figlio non superiore a 13 anni di età o portatore di handicap.

A richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere nuovamente trasformato in lavoro a tempo pieno.

Inoltre, la riduzione del rapporto di lavoro può essere richiesta anche durante il congedo parentale, in alternativa al periodo di **maternità**. Il tempo parziale non potrà prolungarsi oltre il tempo accordato per il congedo parentale, ovvero 10 mesi complessivi per entrambi i genitori, con una durata massima di 6 mesi per ciascuno di essi. Una volta scaduto il termine, il lavoratore dovrà ripristinare il suo lavoro a tempo pieno, a meno che non richieda e non gli venga concessa la riduzione permanente dell'orario lavorativo.

I contratti di lavoro sono così classificati:

- **Tempo Indeterminato:** tutti i contratti stipulati fino al 7/03/2015 hanno l'applicazione dell'art. 18. *Se in fase pre-assuntiva il candidato scelto faccia espressa richiesta dell'art.18 e la Direzione Generale conceda l'autorizzazione, è possibile stipulare il contratto di lavoro*

esplicitando **con applicazione art. 18**, anche se effettuato dopo la Legge di Stabilità 208/2015.

- **Tempo Indeterminato a tutele crescenti:** ai sensi del D.L n.23 del 7/03/2015 viene introdotto un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi togliendo ogni discrezionalità al giudice e prevedendo un'indennità risarcitoria crescente in ragione dell'anzianità di servizio in azienda. Si applica esclusivamente:
 - a) ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
 - b) ai lavoratori che dal 7 marzo 2015 hanno avuto trasformato il contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
 - c) agli apprendistati che sono stati qualificati dal 7 marzo 2015.

- **Apprendistato:** Il contratto di apprendistato a partire dal D.lgs. 81/2015 si intende a tempo indeterminato ed è rivolto ai ragazzi di età compresa fra i 15 e i 29 anni. Per procedere a questa forma contrattuale è necessario fare richiesta/comunicazione del progetto di apprendistato agli organi competenti, (vedi normativa provinciale e regionale)

- Il contratto di Apprendistato è suddiviso in:
 - a) contratto di *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale*, rivolto prevalentemente ai giovani fra 15 e 25 anni per l'espletamento del diritto di istruzione e formazione;
 - b) contratto di *apprendistato professionalizzante* o "contratto di mestiere", con l'obbligo per il datore di lavoro di fornire all'apprendista sia la formazione professionalizzante che quella pubblica;
 - c) contratto di *apprendistato di alta formazione e ricerca*, per la specializzazione tecnica superiore; i destinatari sono giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Nel comparto turismo il più utilizzato è contratto di apprendistato professionalizzante.

Il livello determina la durata del contratto di apprendistato. In ogni caso minimo 6 mesi di lavoro e per non più di 3 anni.

*Es. Apprendistato Chef de rang – livello 4° durata rapporto: 36 mesi
Apprendistato Facchino ai piani – livello 6° durata rapporto: 24 mesi*

I limiti all'assunzione con contratto di apprendistato sono i seguenti:

- a) datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti: la mancata conferma dopo il periodo di formazione non comporta la preclusione all'accesso dell'istituto per le successive assunzioni;
- b) datori di lavoro che occupano almeno di 50 dipendenti: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti.

E' bene tenere un report dei contratti di apprendistato dell'ultimo biennio (effettuati, confermati, cessati).

- **Tempo Determinato:** Ai sensi della **Legge 96/2018**, ai contratti di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine massimo di **24 mesi** per tutti i rapporti intercorsi con il medesimo datore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, in luogo del precedente limite imposto dal Jobs Act che era pari a 36 mesi; il contratto può avere durata superiore a 12 mesi solo in presenza delle seguenti causali:

-
- a) *Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività;*
 - b) *Ragioni sostitutive;*
 - c) *Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili della attività ordinaria.*

Nota: *gli ulteriori 12 mesi di contratto acausale hanno avuto una recente revisione con il DLgs del 1° maggio 2023*

- **Tempo Determinato ai sensi della 368/2001:** Anche dopo l'applicazione della legge 208/2015 rimane in vigore per alcune forme contrattuali il D.L. 368/2001 per le seguenti causali:
 - a) Avvio/implementazione di nuova attività;
 - b) Sostitutivo per lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
 - c) Per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno.

L'accordo del 16 giugno 2014 amplia notevolmente il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva, che viene così determinato:

- a) Base di computo: 26/35 → 9 lavoratori a termine
- b) Base di computo: 36/50 → 12 lavoratori a termine
- c) Base di computo: oltre 50 → il 20%

Con il rinnovo del CCNL Federalberghi del 18 gennaio 2014 è fatto obbligo riportare sui contratti a tempo determinato il **diritto di prelazione**: Il dipendente con contratto a termine non stagionale ha diritto – nei modi stabiliti dai CCNL – di ricevere dal datore le informazioni riguardanti eventuali posti vacanti nell'azienda, così da agevolare lo stabile inserimento. *“Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.*

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”. Il diritto di precedenza dev'essere espressamente richiamato nell'atto scritto, da consegnare al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio della prestazione (Art. 5 D.lgs. 368/2001 e D.lgs. 81/2015), oppure inserito direttamente nel contratto di assunzione: *“Le ricordiamo che è previsto un diritto di precedenza all'assunzione nei casi previsti dall'art. 5, comma 4 quater e quinquies del D.lgs. n. 368/2001 ed art. 19 e 24 del D.lgs. 81/2015.”*

E' fortemente consigliato fornire al lavoratore copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (DNA o unilav) unito al contratto di assunzione, oppure come data ultima, come previsto dal art.4-bis comma 2 D.lgs. 9 aprile 2000 n. 181, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

- **Contratto ACAUSALE:** *con i contratti di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi è possibile assumere liberamente e senza dover dare giustificazione. Il primo contratto “acausale” può essere prorogato fino a 4 volte, senza indicare una causale, purché, per effetto della proroga, non si superino i 12 mesi. Il contratto diventa a tempo indeterminato*

dalla data di decorrenza della quinta proroga. Il conteggio dei 24 mesi è effettuato su tutto l'arco lavorativo del dipendente e la società ed è applicato alle seguenti forme contrattuali:

- a) Somministrato;
- b) NO EXTRA;
- c) NO STAGE.

L'ufficio del personale è tenuto a redigere un archivio storico per tutti i dipendenti ad eccezione degli stagionali, a cui non si applica il conteggio dei 24 mesi.

5 STOP&GO

Tra un contratto ed un altro occorre fare una pausa di **10 giorni (fino a 6 mesi) o 20 giorni** (dopo i 6 mesi) **anche in caso di contratto cosiddetto stagionale**. In caso contrario, si incorre in una sanzione amministrativa e soprattutto il contratto di lavoro viene invalidato e riconosciuto a T/I dal primo giorno che il lavoratore ha messo piede in azienda. Resta fermo l'obbligo della forma scritta per la stipula del contratto ed è consigliato fare un verbale delle attività, che costituisca una prova della temporaneità del rapporto di lavoro, soprattutto se trattasi di contratti a T/D plurimi.

TUTTAVIA, se il secondo contratto di lavoro è per motivi sostituitivi, non è necessario fare lo Stop & Go, ai sensi e, per gli effetti dell'articolo 87, comma 1, del CCNL Turismo applicato, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368 del 2001, non trova applicazione per il presente contratto perché stipulato per ragioni di carattere sostitutivo.

Nota: Sebbene il contratto di somministrazione non sia un contratto di subordinazione diretta, anch'esso è inserito nel computo dei 24 mesi.

- **Contratto EXTRA;**
- **Contratto di assunzione Sostitutivo:** Si stipula nel caso di un dipendente assente con diritto di conservazione del posto di lavoro per le varie tipologie di assenza (malattia, infortunio, maternità, congedo straordinario L.104, aspettativa non retribuita, ferie). Nel contratto è obbligatorio comunicare il/i nominativo/i del personale assente per le diverse tipologie di assenza e durata ,
Il contratto di assunzione a carattere sostitutivo è da considerarsi risolto al realizzarsi di uno dei seguenti eventi: a) Rientro del dipendente sostituito. Es. per malattia e a qualsiasi altro titolo di assenza b) Risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro del dipendente sostituito c) Raggiungimento dei 24 mesi come da comma 2 art 1 L96/2018.
- **Tempo Determinato sostitutivo con scorrimento:** La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16661 del 2004, precisa che anche nell'ambito del lavoro a tempo determinato il datore di lavoro conserva il potere di assegnare al lavoratore qualifica e mansioni in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa. Il datore di lavoro potrà pertanto adibire il sostituto alle mansioni che meglio si adattano alla sua capacità ed esperienza, ricorrendo ad altri lavoratori per lo svolgimento delle mansioni svolte dal lavoratore sostituito.
Es. Assunzione di 4° livello con mansioni meramente operative: "Le mansioni di ____, per la durata dell'assenza per __ e fino al rientro, saranno svolte per "scorrimento" __ in turno. Per effetto di ciò si rende necessaria l'assunzione di una dipendente da inserire nei Reparti __, a supporto di __ e per la suddetta durata, per mansioni meramente "esecutive" (sotto la osservanza di direttive degli stessi) ____."
Il contratto di assunzione a carattere sostitutivo è da considerarsi risolto al realizzarsi di uno dei seguenti eventi: a) Rientro del dipendente sostituito. Es. per malattia e a qualsiasi altro titolo di assenza b) Risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro del dipendente sostituito c) Raggiungimento dei 24 mesi come da comma 2 art 1 L96/2018.

-
- **Tempo Determinato cosiddetto stagionale:** contratti stipulati a fronte di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
 - a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - b) periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - c) periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - d) periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Diritto di prelazione: *il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.* Per l'esercizio del diritto di precedenza è necessario che il lavoratore manifesti per iscritto al Datore di Lavoro (è consigliabile via raccomandata o pec) la propria volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (**3 mesi** in caso di lavoratori assunti per attività **stagionali**). Il **diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla medesima data.**

Nota: per alcuni luoghi/località (es. Roma, Firenze, Milano) i contratti stagionali non sono attuabili per assenza stagionalità, tuttavia vengono effettuati i cosiddetti stagionali con apposita causale sopra descritta (D).

6 ASSUNZIONI AGEVOLATE:

6.1. GIOVANI GENITORI

L'INPS, con messaggio n.7376 del 10 dicembre 2015, ha riaperto le iscrizioni sulla propria banca dati per l'occupazione dei giovani genitori, istituita in applicazione della *legge 247/2007 (articolo 1, commi 72 e 73)*, regolamentata dal *DM 19 novembre 2010* del Ministero della Gioventù e resa operativa dalla *Circolare INPS 115/2011*. Temporaneamente chiusa per esaurimento risorse (*plafond di 51 milioni di euro: quando ne viene utilizzato l'80% l'INPS sospende le iscrizioni*), è ora riaperta movimentando **incentivi** da 5mila euro a cui si ha diritto per ogni assunzione a tempo indeterminato degli iscritti.

Soggetti beneficiari

Possono iscriversi alla banca dati i giovani fino a 35 anni e genitori di figli minorenni, disoccupati o titolari di una delle seguenti tipologie di **rapporto di lavoro**: contratto a termine, lavoro in somministrazione, lavoro intermittente, lavoro ripartito, contratto di inserimento, collaborazione occasionale o a progetto, lavoro accessorio, collaborazione coordinata e continuativa.

Si **decade** dall'iscrizione al compimento del 36esimo anno di età; alla maggiore età dei figli; dopo un contratto a tempo indeterminato. In caso di cessazione dell'affidamento di un minore, il genitore dovrà procedere alla **cancellazione** dalla banca dati. Resta sempre la possibilità di ripresentare domanda se si verificano nuovamente le condizioni per l'iscrizione.

Incentivo

Agli iscritti viene riconosciuta una **dote di 5mila euro**, che viene poi trasferita al suo futuro datore di lavoro come incentivo per la sua **assunzione** a tempo indeterminato (anche part-time) o per la **trasformazione** del suo contratto a termine in tempo indeterminato. Per godere dell'incentivo, al momento della sua assunzione il genitore deve risultare correttamente iscritto alla banca dati, da cui il datore di lavoro deve poterne consultare il codice fiscale. Devono inoltre essere soddisfatte le seguenti **condizioni**:

-
- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo in favore dei disabili ai sensi della legge 68/1999;
 - il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, non deve avere in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale (in tutti i casi rappresenta un'eccezione il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario);
 - il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa ovvero da impresa collegata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Un singolo datore di lavoro può utilizzare l'incentivo per **massimo 5 lavoratori** iscritti alla banca dati. Il beneficio è **cumulabile** con altri incentivi all'occupazione.

Iscrizione

Il **lavoratore** deve iscriversi alla banca dati INPS in via telematica, attraverso il portale dell'istituto previdenziale seguendo il percorso: "Servizi on line", "Accedi ai servizi", "Servizi per il cittadino", autenticazione con codice fiscale e PIN, "Fascicolo previdenziale del cittadino", "Comunicazioni telematiche", "Invio comunicazioni", "Iscrizione banca dati giovani genitori". A questo punto, comparirà il **modulo di domanda** da compilare online. E' possibile iscriversi anche attraverso il sito del dipartimento della Gioventù (anche qui, è necessario il PIN-INPS).

BONUS OCCUPAZIONALI:

La legge di Bilancio 2023 – L. 197/2022 art.1

*Prevede uno sgravio totale, per l'assunzione di (l'esonero contributivo dell 100%) in favore dei **datori di lavoro privati** per l'assunzione di:*

- *giovani con meno di 36 anni di età che non abbiano mai avuto un contratto a T/I;*
- *percettori di Reddito di Cittadinanza 2*
- **donne disoccupate da almeno 6 mesi, residenti in regioni svantaggiate o occupate in settori lavorativi caratterizzati da una forte disparità occupazionale di genere;**
- **donne disoccupate da almeno 24 mesi;**
- **donne che abbiano compiuto almeno 50 anni di età, disoccupate da almeno 12 mesi.**

*L'esonero è per i **contributi** dovuti all'Inps e dei premi dovuti all'Inail ed ha una durata:*

- *sino a **12 mesi**, in caso di assunzione a tempo determinato;*
- *sino a **18 mesi**, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione del contratto a termine in tempo indeterminato.*

Continua per tutto l'anno 2023 Bonus Sud e prevede assunzioni agevolate a tempo indeterminato di giovani fino a 35 anni oppure di lavoratori disoccupati di qualsiasi età e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

*L'incentivo è rappresentato da un **esonero contributivo al 100%** nel limite massimo di importo su base annua pari a **8.060 euro**. Dal secondo e terzo anno, lo sgravio contributivo scende al 50%.*

Il bonus può essere fruito nelle seguenti Regioni del Mezzogiorno: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia oppure in una delle Regioni definite "in transizione", cioè Sardegna, Abruzzo e

*Molise. La decontribuzione spetta solo se l'assunzione (che deve essere attuata da datori di lavoro del **settore privato**) è a tempo indeterminato o in apprendistato.*

Nota: Legge di bilancio è bene verificare l'annuale legge di bilancio promulgata dicembre tutte le tipologie di incentivi ed agevolazioni per le assunzioni dell'anno successivo.