

02 Studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione)

Descrizione	La legge n. 205/17 (legge di bilancio 2018) prevede esonero totale dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi, a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti under 30 che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione.
Tipologia ed entità dell'incentivo	<u>Incentivo contributivo:</u> esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione di premi e contributi INAIL, a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.000 annui, per un periodo massimo di 36 mesi
Datori di lavoro beneficiari	datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)
Destinatari	entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, under 30 che siano - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al <ul style="list-style-type: none"> • 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro previste dalla legge 107/15; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al d.lgs. 226/05; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi degli istituti tecnici superiori di cui al dpcm n. 86 del 2008; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari. - studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodi di apprendistato di alta formazione.
Tipologia di contratto richiesto	- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
Modalità di accesso e di erogazione dell'incentivo	L'erogazione dell'incentivo avviene mediante conguaglio dei contributi
Natura dell'aiuto e cumulabilità	L'incentivo non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo

Tempistica e scadenze	Entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio
Normativa e modulistica	legge n. 205/17, art. 1, commi da 100 a 108 e 114
Regime sanzionatorio e casi di esclusione	<p>Il datore di lavoro che, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, effettua il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, del neoassunto o di altro lavoratore adibito alle medesime mansioni presso la medesima unità produttiva, decade dal beneficio con l'obbligo di restituire quanto già fruito a titolo di incentivo.</p> <p>Sono esclusi dall'incentivo i seguenti contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprendistato <p>L'incentivo non spetta se</p> <ul style="list-style-type: none"> - il datore di lavoro , nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva presso cui effettua la nuova assunzione - se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente - se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine - se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazioni aziendali, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'impiego di lavoratori inquadrati in un diverso livello o addetti ad unità produttive diverse - se il datore di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • non è in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi • abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro • non rispetti gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale