Guida a novità contrattuali, incentivi e opportunità occupazionali

XLabor®
AGENZIA X IL LAVORO DI MANAGERITALIA

INDICE

Premessa

Sezione 1. Fattispecie Contrattuali

- Contratto a tempo determinato
- Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
- Contratto di apprendistato
  - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, istruzione secondaria e
  - certificato di specializzazione tecnica superiore
  - Apprendistato Professionalizzante
  - Apprendistato di Alta formazione e Ricerca

Sezione 2. Fattispecie Convenzionali

- Alternanza Scuola – Lavoro
- Tirocinio
  - Tirocinio Estivo di Orientamento
  - Tirocinio Formativo e di Orientamento
  - Tirocinio di inserimento e Reinserimento Lavorativo

Sezione 3. Principali Incentivi Nazionali all'Assunzione

- Garanzia Giovani
- Esonero contributivo connesso all'alternanza scuola – lavoro
- Sgravi ed incentivi relativi al contratto di apprendistato
- Incentivo occupazione sud 2017
- Incentivo Occupazione Giovani 2017
- Incentivo all'assunzione Over '50
- Incentivo Assunzione Donne
- Incentivi FIxo

Sezione 4. Incentivi alla Creazione d'Impresa

- Incentivi Invitalia
- Smart&Start Italia

ALLEGATO: Ulteriori opportunità ed agevolazioni a livello regionale

APPENDICE: IL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

Premessa

Perché questa Guida

Questa guida muove dall' intento di fornire a tutti gli attori, coinvolti nelle complesse dinamiche del mercato del lavoro, una base informativa unica, ovvero un vademecum snello di agevole consultazione sulle opportunità occupazionali e sui dispositivi incentivanti attualmente disponibili.

Desideriamo offrire un servizio ampiamente ed immediatamente fruibile, rispondendo in modo pratico ad ogni esigenza di status.

Questa Guida, mira quindi a rappresentare un'infrastruttura multicanale, una finestra aperta sul mutevole ecosistema delle novità normative e dei vantaggi destinati ai giovani e alle altre categorie di lavoratori, offrendo contestualmente un'adeguata risposta ai fabbisogni di inserimento datoriali.

Istruzioni per l'uso

Con tale preciso obiettivo, siamo partiti da un preliminare ed imprescindibile distinguo tra fattispecie contrattuali e fattispecie convenzionali, enunciando quelle maggiormente in uso e mettendone in luce le principali caratteristiche normative .

Segue una scorrevole disamina dei principali dispositivi incentivanti attualmente vigenti a livello Nazionale, intesi sia come incentivi all'assunzione che come incentivi alla creazione d'impresa, atti a garantire un notevole incremento occupazionale.

Inoltre, con il fine ultimo di garantire completezza e rispondere ad un condiviso bisogno di esaustività dei nostri lettori, la Guida è corredata da:

- Una scheda contenente i link relativi ai principali luoghi virtuali cui attingere come fonti informative, relativamente alle ulteriori opportunità ed agevolazioni a livello regionale;
- Un' Appendice illustrativa e riepilogativa delle maggiori opportunità occupazionali promosse a livello Europeo

Sezione 1 - Fattispecie Contrattuali

Di seguito, si riporta la sintesi, in forma tabellata, delle principali forme contrattuali utili a sostenere un più rapido inserimento /reinserimento nel mondo del lavoro

- **Tabella n. 1**
  Contratto a Tempo Determinato

- **Tabella n. 2**
  Contratto a Tempo Indeterminato a tutele Crescenti

- **Tabella n. 3**
  Contratto di Apprendistato
  - **Tabella n. 3.1**
    Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, istruzione secondaria e certificato di specializzazione tecnica superiore
  - **Tabella n. 3.2**
    Apprendistato Professionalizzante
  - **Tabella n.3.3**
    Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca

TABELLA n. 1

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	
Tipologia Contrattuale	Contratto di lavoro subordinato che prevede un termine finale, ovvero una durata prestabilita. Può essere concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione e per una durata massima di 36 mesi, salvo alcune ipotesi particolari contemplate dalla legge (c.d. Deroga Assistita). Per le cariche dirgenziali, il limite temporale è di 5 anni.
Destinatari	Non sono previsti limiti in termini di requisiti all'accesso di questa tipologia contrattuale
Caratteristiche	Lo sconfinamento del limite temporale previsto dalla legge, determina l'automatica trasformazione del contratto a tempo indeterminato, fermo restando il breve lasso di tempo concesso come **c.d. periodo cuscinetto.** Esistono, in capo al datore di lavoro, precisi limiti quantitativi per la costituzione di rapporti di lavoro a termine , nonché divieti al ricorso a questa tipologia contrattuale, difatti non è ammessa: ➢ Per sostituire lavoratori in sciopero; ➢ Presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcune eccezioni ex lege; ➢ Presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di CIG; ➢ Per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Esiste invece, per il lavoratore, laddove abbia prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, **un diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni equivalenti, effettuate entro i 12 mesi successivi. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Normativa di riferimento	D. Lgs. 15 giugno, n. 81, artt.19 - 29

TABELLA n. 2

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI (C.T.C.)	
Tipologia Contrattuale	È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata. Questo tipo di contratto è la **forma comune di rapporto di lavoro**, cioè la forma da utilizzare di regola per le assunzioni
Destinatari	Il D.lgs. n. 23/2015, ha introdotto una nuova disciplina che si applica a **neoassunti a tempo indeterminato** -ad esclusione dei dirigenti - **a partire dal giorno 7 marzo 2015** e si applica anche ai lavoratori assunti nelle imprese in cui, in conseguenza delle nuove assunzioni, venga superato il limite dei 15 dipendenti, dove in questo caso si applica anche ai rapporti già in essere. Essa riguarda anche eventuali trasformazioni di rapporti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato.
Caratteristiche	L'espressione "tutele crescenti" fa in particolare riferimento alle modalità di calcolo dell' indennità risarcitoria, prevista quale sanzione principale applicabile in caso di licenziamento illegittimo, il cui ammontare è parametrato all'anzianità di servizio maturata dal dipendente al momento del licenziamento. Difatti, la reintegrazione resta solo per: ➢ i licenziamenti discriminatori; ➢ i licenziamenti nulli per espressa previsione di legge; ➢ i licenziamenti orali; ➢ i licenziamenti in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore; ➢ i licenziamenti disciplinari in relazione ai quali sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.
Normativa di riferimento	Art. 2094 cod. civ.; D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23; D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 1.

TABELLA n. 3

CONTRATTO DI APPRENDISTATO	
Tipologia Contrattuale	Si configura come principale tipologia contrattuale volta a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. E' per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche se per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali.
Destinatari	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni
Caratteristiche	L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità. In sostanza mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico. Esistono **tre tipologie** di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi: ➢ apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; ➢ apprendistato professionalizzante; ➢ apprendistato di alta formazione e di ricerca.
Normativa di riferimento	Fermo restando il quadro normativo generale individuato dal D.Lgs. 81/2015 (art.41 – 47), la regolamentazione spetta alle Regioni o alle Province Autonome; se non la adottano si applicheranno le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015.

TABELLA n. 3.1

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	
Finalità	Finalizzato al conseguimento di un titolo riconosciuto nell'ordinamento scolastico, nonché al conseguimento di competenze tecnico-professionali ulteriori rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore .
Destinatari	➢ Giovani di età compresa tra i 15 e 25 anni: ➢ Iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore; ➢ Frequentanti il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, c. 5, DPR 87/2010)
Durata	➢ 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; ➢ 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; ➢ 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; ➢ 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005; ➢ 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente; ➢ 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
Note	In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio nazionale, i datori di lavoro possono prorogare fino ad un anno questa tipologia contrattuale

TABELLA n. 3.2

Apprendistato Professionalizzante	
Finalità	Conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali determinata dalle parti del contratto , sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti , per il settore di riferimento, dai sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
Destinatari	Tra i 18 (17, se in possesso di una qualifica professionale: D.Lgs. 226/2005) e i 29 anni. Può essere, altresì, stipulato per le medesime finalità con soggetti percettori di strumento di sostegno al reddito legati alla disoccupazione (compresi i lavoratori in mobilità), senza vincoli anagrafici.
Durata	Non superiore a: ➢ 3 anni ; ➢ 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi possono stabilire anche una durata minima del contratto
Note	Il contratto di apprendistato per la qualifica, una volta conseguito il titolo, potrà essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Al termine del periodo formativo, nel caso di intendesse risolvere il rapporto di lavoro, si applica la disciplina dei licenziamenti individuali

TABELLA n. 3.3

Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca	
Finalità	➢ Conseguimento di: • titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; • diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7 DPCM 25 gennaio 2008); ➢ Attività di ricerca; ➢ Svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche .
Destinatari	Giovani di età compresa fra i 18 ed i 29 anni
Durata	➢ per l'apprendistato di alta formazione è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi; ➢ per l'apprendistato per attività di ricerca non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca; ➢ per l'apprendistato, per il praticantato, per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Sezione 2 - Fattispecie Convenzionali

Di seguito si riporta la sintesi in forma tabellata delle principali forme convenzionali utili a sostenere un più rapido inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

- **Tabella n. 4**
  Alternanza Scuola - Lavoro

- **Tabella n. 5**
  Tirocinio
  - **Tabella n. 5.1**
    Tirocinio Estivo
  - **Tabella n. 5.2**
    Tirocinio Estivo e di Orientamento
  - **Tabella n.5.3**
    Tirocinio di inserimento e Reinserimento Lavorativo

TABELLA n. 4

Alternanza Scuola – Lavoro	
Finalità	Si sostanzia in un progetto didattico volto a fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie ad inserirsi nel mercato del lavoro, alternando le ore di studio a ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per garantire loro esperienza "sul campo" e superare il gap "formativo" tra mondo del lavoro e mondo accademico in termini di competenze e preparazione
Destinatari	Tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori
Caratteristiche	La Legge sulla Buona scuola ne ha introdotto l'obbligatorietà ed il monte ore è di ➢ 400 ore negli istituti tecnici e professionali; ➢ 200 ore nei licei che possono essere svolte anche durante la sospensione delle attività didattiche e/o all'estero. In particolare, dall'anno scolastico 2015/2016, l'alternanza è obbligatoria per gli studenti del terzo anno: le 400/200 ore rimangono comunque un obiettivo del triennio. Dal corrente anno scolastico 2016/2017 l'alternanza è obbligatoria per gli studenti del terzo e del quarto anno. A regime, dall'anno scolastico 2017/2018, saranno coinvolti tutti gli studenti dell'ultimo triennio: circa 1 milione e mezzo.
Normativa di riferimento	L. 107 del 2015

TABELLA n. 5

TIROCINIO	
Finalità	Il tirocinio consiste in un periodo di formazione utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e non è assimilabile in alcun modo ad un rapporto di lavoro subordinato.
Tipologie	I tirocini possono essere: ➢ **curriculari** ovvero promossi dalle università o dalle scuole ed in tal caso sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione ➢ **extracurriculari,** nell'ambito di questa categoria rientrano: • Tirocini formativi e di orientamento; • Tirocini di inserimento o reinserimento; • Tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale e all'accesso alle professioni ordinistiche; • Tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei; • Tirocini estivi
Normativa di riferimento	Linee Guida del 24 gennaio 2013 e relative regolamentazioni regionali attuative così come modificato da dall' accordo conferenza unificata del 25 maggio 2017.

TABELLA n. 5.1

TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO	
Finalità	Vengono promossi dagli Istituti di Istruzione e Formazione Professionale presso i loro allievi durante le vacanze estive. Lo scopo è orientare e formare lo studente attraverso l'addestramento pratico sul luogo di lavoro, in coerenza con il percorso formativo
Destinatari	Studenti regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di istruzione secondaria di secondo grado o di formazione professionale.
Soggetti Promotori	➢ Servizi per l'Impiego delle Province ➢ Organismi di formazione professionale accreditati (limitatamente ai propri studenti) ➢ Istituzioni scolastiche di secondo grado statali e paritarie (limitatamente ai propri studenti)
Durata	Massimo 3 mesi proroghe comprese. E' possibile ripetere il tirocinio l'anno successivo

TABELLA n. 5.2

TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO	
Finalità	Sono i tirocini avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità nella fase di transizione dalla scuola al lavoro
Destinatari	persone neo qualificate, neo diplomate, neo laureate, neo dottorate
Soggetti Promotori	➢ Servizi per l'Impiego delle Province ➢ Servizi per il lavoro ➢ Organismi di formazione professionale accreditati ➢ Università
Durata	da 2 a massimo 6 mesi, proroghe comprese. Il tirocinio è unico e non ripetibile.

TABELLA n. 5.3

TIROCINIO DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO LAVORATIVO	
Finalità	Sono i tirocini finalizzati ad agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, inoccupati e/o appartenenti a specifiche categorie di soggetti
Destinatari	➢ Disoccupati / Inoccupati ➢ Disabili ➢ Soggetti in condizione di svantaggio ➢ Categorie particolari di persone svantaggiate
Soggetti Promotori	➢ Servizi per l'Impiego delle Province ➢ Servizi per il lavoro, solo quando il tirocinio è previsto in un Piano di Azione Individuale ➢ Organismi di formazione professionale accreditati (ex allievi) ➢ Università ➢ ULSS, solo se il tirocinio è all'interno di un percorso terapeutico e/o riabilitativo ➢ Le cooperative sociali di tipo A iscritte nell'albo regionale delle cooperative sociali, solo se il tirocinio è all'interno di percorsi di inserimento/reinserimento sociale e lavorativo
Durata	➢ Disoccupati / Inoccupati: massimo 6 mesi proroghe comprese ➢ Disabili: massimo 18 mesi, proroghe comprese (elevabili a 24 mesi per soggetti art.11 L.68/99) ➢ Soggetti in condizione di svantaggio: massimo 12 mesi, prorogabili fino a 18 ➢ Categorie particolari di persone svantaggiate: massimo 9 mesi, proroghe comprese

Sezione 3 - I principali Incentivi all'assunzione

Di seguito si riporta la sintesi, in forma tabellata, dei principali dispositivi incentivanti nazionali utili a sostenere un più rapido inserimento/reinserimento dei giovani e non nel mondo del lavoro

- **Tabella n. 5: Garanzia Giovani**
- **Tabella n. 6: Esonero contributivo connesso all'Alternanza Scuola-Lavoro**
- **Tabella n. 7: Sgravi ed incentivi Contratto di apprendistato**
- **Tabella n. 8: Incentivo Occupazione Sud 2017**
- **Tabella n. 9: Incentivo Occupazione Giovani 2017**
- **Tabella n. 10: Incentivo assunzione over '50**
- **Tabella n. 11: Incentivo assunzione donne**
- **Tabella n. 12: Incentivi FIxO**

TABELLA n. 5

3.1 Garanzia Giovani	
Caratteristiche principali	Garanzia Giovani è il programma europeo rivolto ai giovani che non sono iscritti a scuola ne' all'università, che non lavorano e che non seguono corsi di formazione atto a garantirne l'avvicinamento al mercato del lavoro offrendo, opportunità di orientamento, formazione e inserimento occupazionale Si tratta di un combinato sistema di servizi e di politiche attive per il lavoro rivolto alla categoria dei C.D. neet Nel dettaglio le misure previste dalla Garanzia sono: ➢ Accoglienza ➢ Orientamento ➢ Formazione ➢ Accompagnamento al lavoro ➢ Apprendistato ➢ Tirocini ➢ Servizio civile ➢ Sostegno all'autoimprenditorialità ➢ Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE ➢ Bonus occupazionale per le imprese ➢ Formazione a distanza
Destinatari	Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni
Link	http://www.garanziagiovani.gov.it

TABELLA n. 6

Esonero contributivo alternanza scuola - lavoro	
Tipologia incentivante	E' previsto un esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, anche in apprendistato, di giovani lavoratori entro i sei mesi successivi alla loro acquisizione di tutti i titoli di studio della scuola secondaria di secondo grado e della terziaria (qualifica e diploma professionale, certificato di specializzazione tecnica superiore, diploma di istruzione, diploma Its, laurea, master, dottorato). In particolare l'agevolazione consiste nell'esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.
Caratteristiche e condizioni	Con il chiaro intento di promuovere i percorsi di integrazione istruzione, formazione e lavoro, l'incentivo spetterà però solo a condizione che il giovane lavoratore abbia svolto presso il datore di lavoro, intenzionato all'assunzione, un periodo di apprendistato duale o almeno il 30% delle ore di alternanza obbligatoria previste dalla cosiddetta "Buona Scuola", nella misura di 400 ore nel triennio finale degli istituti tecnici e professionali e di 200 ore nei licei. Anche nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di neo-laureati, il giovane lavoratore dovrà aver svolto presso l'impresa del datore di lavoro almeno il 30% del monte ore dedicato alle attività di tirocinio curricolare nei percorsi universitari. La stessa condizionalità è prevista poi per i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) di competenza delle Regioni e per i percorsi di Istruzione tecnica superiore (ITS). Invece, manca un espresso richiamo dell'apprendistato di ricerca, per cui l'assunzione dovrebbe intervenire entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, non essendo in questo caso previsto il conseguimento di un titolo
Normativa di riferimento	Legge di Bilancio n.232/2016

TABELLA n. 7

Incentivi contratto di apprendistato	
Tipologie incentivanti	Per le tre tipologie di apprendistato sono previsti diversi incentivi, in particolare ❖ CONTRIBUTIVI (L.232/2016) Oltre al particolare regime agevolativo previsto per le due tipologie di apprendistato che costituiscono il c.d. sistema duale (Scuola – Lavoro) - l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca - , i datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al **11,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (Il contributo a carico dell'apprendista è pari al **5,84%**). Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi. ❖ Economici e Retributivi (D.Lgs. 81/2015) E' possibile assumere l'apprendista inquadrandolo fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale. È sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo. In maniera alternativa rispetto al sotto-inquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale** e in modo graduale all'anzianità di servizio. ❖ NORMATIVI (D.Lgs. 81/2015) Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella **base di calcolo** per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla legge n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti. ❖ FISCALI Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

TABELLA n. 8

Incentivo occupazione SUD	
Tipologia Incentivante	L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.060 euro annui per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 Dicembre 2017, con ➢ Contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione; ➢ Contratto di apprendistato Professionalizzante con durata pari o superiore a 12 mesi; ➢ Nel caso di rapporto part-time e di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine; ➢ In caso di assunzione con CCNL di un socio lavoratore di cooperativa. N.B. In ipotesi di part-time, l'agevolazione è proporzionalmente ridotta
Caratteristiche	➢ L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica; ➢ L'agevolazione è soggetta alla regola del «de minimis» in materia di aiuti di Stato
Lavoratori Interessati	Giovani e Disoccupati in possesso di uno dei seguenti requisiti: - Età compresa tra i 15 ed i 24 anni; - Lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Per entrambe le categorie, vale la condizione tassativa di non aver avuto rapporti di lavoro con il medesimo datore negli ultimi 6 mesi
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati la cui sede operativa sia ubicata in una delle seguenti regioni: Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abbruzzo, Molise, Sardegna.
Procedura Operativa	I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS in via telematica, un'stanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50761&lang=IT
Normativa di Riferimento	Decreto MLPS 20 marzo 2013; D.Lgs. N.150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive ed i servizi per il lavoro e la formazione MPLS del 16 novembre 2016 prot. 39/367.

TABELLA n. 9

Incentivo occupazione Giovani	
Tipologia Incentivante	L'agevolazione consiste in uno sgravio contributivo a carico del datore di lavoro, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 Dicembre 2017, con ➢ Contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione; ➢ Contratto di apprendistato Professionalizzante con durata pari o superiore a 12 mesi; ➢ Contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a 6 mesi; ➢ In caso di assunzione con CCNL di un socio lavoratore di cooperativa
Importo dell'incentivo	➢ In caso di assunzione a tempo indeterminato, lo sgravio è previsto nel limite massimo di ero 8.060 annui; ➢ In caso di assunzione a tempo determinato (così come nel caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per il quale sia previsto un periodo formativo di 6 mesi), l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nel limite massimo quindi di euro 4.030 annui. N.B. In ipotesi di part-time, l'agevolazione è proporzionalmente ridotta
Caratteristiche	➢ L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica; ➢ E' esclusa dall'applicazione dell'incentivo la Provincia autonoma di Bolzano, che non partecipa al programma Garanzia Giovani; ➢ L'agevolazione è soggetta alla regola del «de minimis» in materia di aiuti di Stato
Lavoratori Interessati	Giovani tra 16 e 29 anni registrati al programma Garanzia Giovani, quindi in possesso dei relativi requisiti.
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privati
Procedura Operativa	Tutti i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione. https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50761&lang=IT
Normativa di Riferimento	D.Lgs. N.150/2015, Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive ed i servizi per il lavoro e la formazione MPLS del 16 novembre 2016 prot. 39/367.

TABELLA n. 10

Incentivo Lavoratori Over '50	
Tipologia Incentivante	L'agevolazione consiste in uno sgravio contributivo a carico del datore di lavoro, per le assunzioni ➢ Contratto a tempo determinato, anche in somministrazione; ➢ Contratto a tempo indeterminato; ➢ Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato
Importo dell'incentivo	➢ In caso di assunzione a tempo determinato, lo sgravio è pari ad una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi ➢ In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. N.B. in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione contributiva si prolunga a 18 mesi.
Caratteristiche	➢ **Lo sgravio si applica sia ai contributi dovuti ad INPS che all' INAIL**, entro il tetto massimo di 4.030 Euro annui. ➢ L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica incompatibili; ➢ Le aziende beneficiano dell'agevolazione sotto forma di conguaglio attraverso le **denunce contributive mensili** ➢ L'agevolazione non è soggetta alla regola del «de minimis» in materia di aiuti di Stato
Lavoratori Interessati	Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni in stato di disoccupazione da oltre 12 mesi
Datori di lavoro interessati	tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dalla collocazione territoriale dell'impresa
Normativa di Riferimento	L. n. 92/2012 (c.d. L. Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del lavoro n. 34/2013.

TABELLA n. 11

Incentivo Assunzione Donne	
Tipologia Incentivante	L'agevolazione consiste in uno sgravio contributivo a carico del datore di lavoro, per le assunzioni con ➢ Contratto a tempo determinato, anche in somministrazione; ➢ Contratto a tempo indeterminato; ➢ Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato
Importo dell'incentivo	➢ In caso di assunzione a tempo determinato, lo sgravio è pari ad una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi ➢ In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'agevolazione è pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. N.B. in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione contributiva si prolunga a 18 mesi.
Caratteristiche	➢ Lo sgravio si applica sia ai contributi dovuti ad INPS che all' INAIL, entro il tetto massimo di 4.030 Euro annui. ➢ L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura contributiva o economica incompatibili; ➢ Le aziende beneficiano dell'agevolazione sotto forma di conguaglio attraverso le **denunce contributive mensili** ➢ L'agevolazione non è soggetta alla regola del «de minimis» in materia di aiuti di Stato
Lavoratrici Interessate	➢ Donne di qualsiasi età e ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; ➢ Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, purché residenti in aree svantaggiate indicate dalla Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale (per il periodo 2014-2020: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e alcuni territori del Centro-Nord) ➢ Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, nel caso in cui i nuovi contratti siano stipulati nei settori con **disparità occupazionale di genere superiore al 25%**, sulla base dei dati Istat rilevati al 2015 (Agricoltura; Industria; Servizi).
Datori di lavoro interessati	tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dalla collocazione territoriale dell'impresa
Normativa di Riferimento	L. n. 92/2012 (c.d. L. Fornero); Circolare INPS n. 111/2013; Circolare Ministero del lavoro n. 34/2013; Messaggio INPS 12212/2013; Messaggio INPS n. 6319/2014.

TABELLA n. 12

FIxO – Formazione e Innovazione per l'Occupazione	
Finalità	E' il programma che Italia Lavoro (ora Anpal Servizi S.p.A.) mette in campo per combattere la disoccupazione giovanile, puntando su una più rapida ed efficace transizione dal sistema dell'istruzione e della formazione al mondo dell'occupazione. L'obiettivo è quello di ridurre i tempi di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, migliorando l'attinenza tra le competenze da loro acquisite e i fabbisogni di professionalità delle imprese.
Tipologie di Agevolazioni	Il programma contempla diverse tipologie di agevolazioni: ➢ favorisce l'**alternanza scuola-lavoro** e lo sviluppo del **sistema duale** in Italia grazie al sostegno ai Centri di formazione professionale (CFP). Attraverso un bando ha selezionato, infatti, **300 CFP** che ricevono l'assistenza tecnica del progetto per costituire e qualificare propri servizi di orientamento e placement e per coinvolgere i giovani in azioni di orientamento di primo livello, di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro finalizzate all'inserimento in corsi della IeFP (Istruzione e formazione professionale) e all'attivazione di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. ➢ incentiva l'adozione dell'**apprendistato di alta formazione e ricerca** per l'inserimento lavorativo di diplomandi, diplomati , laureandi, laureati e dottorandi di ricerca di età compresa tra i 16 e i 29 anni. E' infatti attivo un avviso pubblico rivolto alle imprese, che ottengono un contributo pari a: • 6 mila euro per ogni assunzione a tempo pieno; • 4 mila euro per ogni assunzione part-time per almeno 24 ore settimanali. ➢ Favorisce, sempre con avviso pubblico, l'occupazione dei **dottori di ricerca** di età compresa tra i 30 e i 35 anni. Le aziende selezionate ricevono **8 mila euro** per ogni assunto con contratto full time a tempo indeterminato o determinato per almeno 12 mesi.
Procedura operativa	La domanda per l'erogazione del contributo dovrà essere presentata necessariamente attraverso la piattaforma informatizzata ➢ Per la copertura dei costi di tutoraggio aziendale ➡ all'indirizzo http://fixotutoraggio.italialavoro.it, non oltre il 29 dicembre 2017, salvo il caso di esaurimento risorse disponibili ➢ Per le assunzioni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, nonché per l'assunzione di dottori di ricerca ➡ all'indirizzo http://FixoL4.italialavoro.it, non oltre il 30 giugno 2017, salvo il caso di esaurimento risorse disponibili

Sezione 4 - Incentivi alla creazione d'impresa

Di seguito la sintesi, in forma tabellata, dei principali programmi incentivanti volti a sostenere la nascita e lo sviluppo di valide idee imprenditoriali, con un focus specifico sulla misura Smart&Start e sulla relativa fase di Tutoring…

- **Tabella n. 13**
  Incentivi Invitalia

- **Tabella n. 13.1**
  Smart&Start Italia

Per gli incentivi descritti si riportano peraltro i principali «luoghi virtuali» che offrono dettagliato supporto informativo.

TABELLA n. 13

Incentivi Invitalia	
INVITALIA	E' l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa, di proprietà del Ministero dell'Economia. Gestisce **tutti gli incentivi nazionali** che favoriscono la nascita di nuove imprese e le startup innovative, in un'ottica di **crescita economica** del Paese e di rilancio delle aree di crisi.
Tipologie Incentivanti	Di seguito le principali iniziative incentivate, con i relativi Link per approfondimento: ➢ **SELFIEmployment**, volto a finanziare con prestiti a tasso zero l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, promosse da giovani NEET. Il Fondo è gestito nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, sotto la supervisione del Ministero del Lavoro (http://www.invitalia.it/site/new/home/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/selfiemployment.html); ➢ **Cultura Crea**, un programma di incentivi per creare e sviluppare iniziative imprenditoriali nel settore dell'industria culturale-turistica e per sostenere le imprese no profit che puntano a valorizzare le risorse culturali del territorio nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (http://www.invitalia.it/site/new/home/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/cultura-crea.html) ➢ **Nuove imprese a tasso zero**, avente l'obiettivo di sostenere, in tutta Italia, la creazione di micro e piccole imprese composte in prevalenza da giovani tra i 18 e i 35 anni oppure da donne di tutte le età. Prevede il finanziamento a tasso zero di progetti d'impresa con spese fino a 1,5 milioni di euro e può coprire fino al 75% delle spese totali ammissibili. Per il 25% residuo, si richiede il cofinanziamento da parte dell'impresa, con risorse proprie o mediante finanziamenti bancari (http://www.invitalia.it/site/new/home/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende/nuoveimprese-a-tasso-zero.html); ➢ **Smart&Start Italia**, destinato a favorire la nascita e la crescita delle startup innovative su tutto il territorio nazionale ***…segue scheda riepilogativa…***

TABELLA n. 13.1

Smart&Start ITALIA	
Destinatari	➢ Start-up innovative di piccola dimensione, iscritte alla sezione speciale del Registro delle imprese, che rispettino i seguenti requisiti: • rivestano la forma di società di capitali costituite da non più di 48 mesi; • offrano prodotti o servizi ad alto valore tecnologico; • rilevino un valore della produzione fino a 5 milioni di euro. ➢ Team di persone intenzionate alla costituzione di una start-up innovativa in Italia (anche se residenti all'estero o di nazionalità straniera)
Attività ammesse	Produzione di beni ed erogazione di servizi che, cumulatavamente o alternativamente: • Abbiano forte contenuto tecnologico e innovativo; • Si qualificano come prodotti, servizi o soluzioni nel campo dell'economia digitale; • Si basano sulla valorizzazione della ricerca pubblica e privata.
Oggetto di finanziamento	Progetti che prevedono un programma di spesa, di importo compreso tra 100 mila e 1,5 milioni di euro, per beni di investimento e/o per costi di gestione. N.B. Le spese dovranno essere sostenute dopo la presentazione della domanda ed entro i 2 anni successivi alla stipula del contratto di finanziamento
Agevolazioni Finanziarie	➢ Un mutuo senza interessi, il cui valore può arrivare • Fino all'80% delle spese ammissibili (max € 1.200.000), nel caso di start-up con una compagine costituita da giovani e/o donne o abbia tra i soci un dottore di ricerca che rientra dall'estero; • Fino al 70% delle spese ammissibili (max 1.050.000) negli altri casi. ➢ Una quota a fondo perduto per le start-up localizzate in Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, e nel territorio del cratere sismico Aquilano che restituiscono solo l'80% del mutuo agevolato ricevuto.

…Smart&Start ITALIA	
Agevolazioni Reali **IL TUTORING**	Le start-up costituite da meno di 12 mesi beneficiano di servizi di Tutoring Tecnico-Gestionale, finalizzati a sostenere la fase di avvio. Si tratta di servizi specialistici, ovvero di pianificazione finanziaria, marketing, organizzazione, gestione dell'innovazione ed altro, potendo anche includere scambi con realtà di rilievo internazionale. A gennaio, sulla base di un protocollo siglato lo scorso 27 giugno, tra Manageritalia, INVITALIA E Federmanager, si è dato avvio ad una fattiva collaborazione in via sperimentale, attraverso la quale le due organizzazioni manageriali, forniscono un servizio di mentoring per le start-up innovative nell'ambito della gestione del fondo Smart&Start. Con tale finalità, Manageritalia ha selezionato e messo a disposizione di Invitalia diversi profili manageriali, che insieme ad altrettanti professionisti proposti da Federmanager, rivestiranno il ruolo di Mentor per i giovani strartupper beneficiari della misura, garantendo un più rapido trasferimento di elevate competenze.
Procedura Operativa	Per la compilazione della domanda di ammissione, di seguito il link http://www.smartstart.invitalia.it/site/smart/home/presenta-la-domanda.html
Caratteristiche	Il finanziamento è soggetto al regolamento del de minimis
Normativa di Riferimento	**In vigore dal 14 novembre 2014** Decreto 24 settembre 2014 Smart&Start Italia; Circolare n.68032 del 10 dicembre 2014; D.L. Startup innovative; Regolamento generale di esenzione Reg.(UE) 651/2014; DM 18 aprile 2005 su dimensione di impresa; Regolamento de minimis Reg. (UE) 1407/2013; Regolamento de minimis pesca e acquacoltura Reg.(UE) 717/2014; Allegato I Art 38 TFUE Elenco prodotti agricoli; Elenco Comuni Cratere Sismico Aquilano.

Servizi informativi Skype

Per informazioni e supporto, poi contattarci via Skype,

ogni martedì dalle ore 11.00 alle ore 13.00

Nome utente: XLabor

XLabor®

AGENZIA X IL LAVORO DI MANAGERITALIA

Ulteriori opportunità ed agevolazioni a livello regionale

Si riportano, di seguito, per ciascuna Regione, i link relativi ai principali 'luoghi virtuali' che offrono informazioni dettagliate, servizi e supporto in merito a incentivi e opportunità.

XLabor®
AGENZIA X IL LAVORO DI MANAGERITALIA

Regione	Link utili
Abruzzo	http://www.abruzzolavoro.eu/
Basilicata	http://www.lavoro.basilicata.it/BasilicataLavoro/it/rete_servizi.page
Calabria	http://www.regione.calabria.it/formazionelavoro/ http://politicheattivecalabria.it/
Campania	http://www.lavorocampania.it/ http://www.lavoro-campania.it/ricerca-lavoro/
Emilia Romagna	http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/ http://giovani.regione.emilia-romagna.it/
Friuli Venezia Giulia	http://www.regione.fvg.it/rafvg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/FOGLIA60/ http://offertelavoro.regione.fvg.it/
Lazio	http://www.portalavoro.regione.lazio.it/portalavoro/ http://www.regione.lazio.it/lavoro/per-i-giovani/
Liguria	http://www.iolavoroliguria.it/ http://www.giovaniliguria.it/il-progetto.html
Lombardia	http://www.arifl.regione.lombardia.it http://www.borsalavorolombardia.net/

Regione	Link Utili
Marche	http://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Lavoro-e-Formazione-Professionale
Molise	http://www.moliselavoro.it/
Piemonte	http://www.regione.piemonte.it/lavoro/
Puglia	http://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/PianoLavoro/Home http://www.regione.puglia.it/index.php?page=temi&opz=disptemi&te_id=57&at_id=5
Sardegna	http://www.sardegnalavoro.it/
Sicilia	http://www.regione.sicilia.it/lavoro/
Toscana	http://www.regione.toscana.it/cittadini/lavoro http://www.regione.toscana.it/imprese/lavoro-e-formazione
Umbria	http://www.regione.umbria.it/lavoro-e-formazione https://lavoroperte.regione.umbria.it/MyCas/login?TARGET=https%3A%2F%2Flavoroperte.regione.umbria.it%2FMyPortal%2F
Veneto	https://www.venetolavoro.it/ http://www.regione.veneto.it/web/lavoro/
Provincia autonoma di Bolzano	http://www.provincia.bz.it/lavoro/
Provincia autonoma di Trento	http://www.agenzialavoro.tn.it/ http://www.trentogiovani.it

APPENDICE

IL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

XLabor®
AGENZIA X IL LAVORO DI MANAGERITALIA

APPENDICE – IL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

Nelle pagine che seguono, si riportano le principali opportunità di inserimento occupazionale e di completamento formativo esistenti nell'ambito dell'Unione Europea

- **Eures (Tab. n. 1);**
- **Epso (Tab n. 2);**
- **Programma Erasmus Plus (Tab. n. 3);**
  Le diverse opportunità formative:
  - **Tirocini nelle istituzioni comunitarie;**
  - **Tirocini nelle Organizzazioni Internazionali;**
  - **Borse di studio nella Cooperazione;**
  - **Opportunità per studenti di Giurisprudenza e giovani Avvocati;**
  - **Servizio Civile Internazionale;**
  - **Volontariato Internazionale.**
- **Your first EURES job – Targeted Mobility SchemeYfEj 4.0 (Tab. n. 4)**

Per le opportunità descritte si riportano le schede sintetiche dei principali 'luoghi virtuali' che offrono informazioni dettagliate, servizi e supporto.

TABELLA n. 1

EURES EURopean Employment Services - Servizi Europei per l'impiego	
Principali informazioni	EURES è una rete di cooperazione tra servizi pubblici per l'impiego, sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro, enti locali e regionali, istituita nel 1993 e promossa dalla Commissione Europea. Offre un servizio di informazione e orientamento a chi cerca un lavoro in Europa; facilita la mobilità dei lavoratori all'interno dello Spazio Economico Europeo (i paesi dell'Unione Europea, compresi i Nuovi Stati Membri, più Islanda, Liechtenstein e Norvegia) e anche da e per la Svizzera. I Paesi che vi aderiscono sono 32: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Liechtenstein, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Polonia, Regno Unito, Romania, Repubblica ceca, Repubblica slovacca, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Ungheria. L'attività di EURES è molto articolata e si basa su tre livelli: ➢ informazione; ➢ consulenza; ➢ assunzione/collocamento (incontro domanda/offerta).
Requisiti per l'accesso al servizio	➢ Aver compiuto 18 anni; ➢ Essere cittadino di un paese dello dello Spazio Economico Europeo; ➢ Essere disponibile al trasferimento per breve/lungo periodo in un altro Paese UE; ➢ Conoscere una o più lingue straniere comunitarie.
Link	https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage

TABELLA n. 2

EPSO European Personnel Selection Office	
Principali informazioni	L'EPSO è l'ufficio reclutamento delle istituzioni dell'Unione europea che ha sede a Bruxelles. Rappresenta il riferimento per tutti i cittadini dell'UE che desiderano lavorare presso le Istituzioni europee. In passato, ciascuna istituzione gestiva in maniera autonoma i propri processi di selezione e assunzione del personale con procedure diverse. L'EPSO è stato istituito nel 2003 con lo scopo di armonizzare e razionalizzare il processo di selezione, rendere più professionali le relative procedure e garantire un uso più efficiente e produttivo delle risorse grazie alla realizzazione di economie di scala. L'EPSO seleziona personale altamente qualificato da impiegare nelle istituzioni e nelle Agenzie dell'Unione europea, tra cui il Parlamento europeo, il Consiglio, la Commissione, la Corte di Giustizia, la Corte dei Conti, il Comitato Economico e Sociale europeo, il Comitato delle Regioni e l'ufficio del Mediatore europeo. Il personale su base permanente viene selezionato attraverso concorsi pubblici banditi non per posti specifici, ma per costituire una riserva alla quale attingere per le assunzioni. I bandi vengo pubblicati su Gazzetta Ufficiale dell'UE e sul sito dell'EPSO. N.B. Offre anche opportunità di Tirocinio
Requisiti di ammissibilità delle candidature ai Bandi	➢ essere cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea; ➢ godere di tutti i diritti legati a tale cittadinanza; ➢ essere in regola con gli eventuali obblighi militari; ➢ avere una conoscenza approfondita di una delle lingue ufficiali dell'Unione europea e una buona ➢ conoscenza di una seconda lingua. ➢ I requisiti specifici riguardanti i titoli di studio, le qualifiche e l'esperienza professionale (se richiesta) sono indicati nei bandi di concorso.
Link	https://epso.europa.eu/home_it

TABELLA n.3

Programma Erasmus Plus	
Principali informazioni	E' il nuovo programma dell'Unione europea per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport, valido per il periodo 2014 al 2020, avente quale principale obiettivo, l'incremento del livello di educazione in Europa, favorendo la mobilità e la crescita dell' occupazione, agevolando il contestuale sviluppo della dimensione europea dello sport. Si traduce in un contenitore di tutti quelli che sono i programmi di apprendimento e mobilità offerti dall'UE, che si sono raccolti sotto un unico nome al fine di offrire una visione d'insieme delle opportunità disponibili. Difatti i progetti contenuti sono i seguenti: ➢ The Lifelong Learning Programme: LLP o Programma di Apprendimento Permanente ovvero quello che gestiva i progetti Erasmus, Leonardo da Vinci, Placement, Comenius, Grundtvig; ➢ Gioventù in Azione: ovvero Scambi Interculturali, Training Courses, Servizio Volontario Europeo ecc.; ➢ Erasmus Mundus: programma di mobilità nel settore dell'istruzione superiore ➢ Tempus: il programma transeuropeo di cooperazione nell'istruzione superiore ➢ Edulink: il programma per la cooperazione nell'istruzione tra gli stati dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico (ACP) e dell'UE ➢ Alfa: il programma per la formazione accademica in America Latina; ➢ Programma di cooperazione bilaterale con i paesi industrializzati (USA, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Giappone e Corea
Destinatari	Giovani di età differente, in base alla misura specifica
Link	http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/ http://www.scambieuropei.info/guida-erasmus-plus-in-italiano/

LE DIVERSE OPPORTUNITA' FORMATIVE

TABELLA n. 3.1

Tirocini nelle Istituzioni Comunitarie	
Principali informazioni	Tutte le istituzioni europee offrono la possibilità di svolgere tirocini professionali per brevi periodi spesso retribuiti con borse di studio, ciascuna con proprie modalità. Le Istituzioni Europee che mettono a disposizione stage/tirocini della durata di 3-5 mesi sono: Commissione Europea; Consiglio dell'Unione Europea; Parlamento Europeo; Mediatore Europeo; Corte di Giustizia delle Comunità Europee; Banca Centrale Europea
Destinatari	Giovani diplomati, laureati o laureandi. Fondamentale è la conoscenza di almeno 2 lingue comunitarie tra le quali necessariamente l'inglese o il Francese
Link	https://europa.eu/european-union/about-eu/working/graduates_it

TABELLA n. 3.2

Tirocini nelle Organizzazioni Internazionali	
Principali informazioni	La maggior parte delle organizzazioni internazionali offre a laureandi e neolaureati la possibilità di effettuare un periodo di tirocinio, in genere di pochi mesi, all'interno delle proprie strutture. Tra queste: ONU; UNDP; UNESCO; UNICEF; IOM; UNAIDS; ILO; FMI; BANCA MONDIALE; ESA; CERN; NATO; OSCE; WTO. La finalità è quella di agevolare l'acquisizione di una certa familiarità con l'ambiente globalizzato, l'esercizio pratico delle attitudini di flessibilità e apertura mentale, la continua pratica nelle lingue straniere. Il tirocinio costituisce una prima reale opportunità per cominciare ad accumulare quell'esperienza lavorativa necessaria per una successiva occupazione più stabile nelle organizzazioni internazionali. Il numero dei candidati ammessi e la durata del tirocinio variano da istituzione ad istituzione.
Destinatari	Giovani laureati o laureandi. Fondamentale è la conoscenza di almeno 2 lingue comunitarie tra le quali necessariamente l'inglese o il Francese ed un eccellente curriculum studiorum N.B. Gli interessati possono indirizzare la loro candidatura direttamente alle Organizzazioni, inviando un curriculum o il modulo disponibile on-line nei siti web delle rispettive organizzazioni
Link	http://www.esteri.it/mae/it/ministero/servizi/italiani/opportunita/nelle_oo_ii/pergiovani/

TABELLA n. 3.3

Borse di Studio nella Cooperazione Internazionale	
Principali informazioni	Il Ministero degli Affari Esteri , in virtù del suo ruolo di primo rappresentante dell'attività del governo italiano in campo internazionale, incoraggia e diffonde opportunità di formazione e lavoro all'estero, in particolare attraverso la Direzione Generale della Cooperazione allo Sviluppo. La collaborazione fra la DGCS e le Università Italiane è stata riconosciuta e rinnovata nei suoi contenuti nel documento " La Conoscenza per lo sviluppo: criteri di orientamento e linee prioritarie per la cooperazione allo sviluppo con le Università e i Centri di Formazione e Ricerca", presentato al Comitato Direzionale del 27 marzo 2014. In particolare, le borse di studio 'Fulbright' vengono offerte per intraprendere programmi di specializzazione post – laurea, soggiorni di ricerca e periodi di insegnamento presso atenei e centri di ricerca in Italia e negli Stati Uniti.
Destinatari	Sono previsti requisiti differenti in base alla tipologia di Progetto. N.B. Ad esempio le borse di studio 'Fulbright' sono riservate a: laureati (laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale e laurea triennale); diplomati dalle Accademie d'Arte o Musica; assegnisti di ricerca; ricercatori; professori associati; professori universitari. Requisito di partecipazione ai concorsi Fulbright è una ottima conoscenza della lingua inglese comprovata dal certificato TOEFL (Test of English as a Foreign Language) o dal certificato IELTS (International English Language Testing System, modalità Academic format).
Link	http://www.esteri.it/mae/it/ministero/servizi/italiani/opportunita/di_studio

TABELLA n. 3.4

Opportunità per studenti di Giurisprudenza e giovani Avvocati	
Principali informazioni	L'ELSA - European Law Student's Association - propone il programma di tirocinio STEP che da la possibilità a studenti in giurisprudenza o a giovani avvocati di svolgere un periodo di formazione all'estero, da 2 settimane a 18 mesi, presso prestigiose law firms, università, società ed istituzioni operanti nel panorama europeo ed extraeuropeo. Lo STEP di ELSA, prevede due o più momenti all'anno (Novembre e Aprile) in cui è possibile candidarsi per un tirocinio a scelta tra i tanti offerti in tutta Europa (e non solo).
Destinatari	L'accesso al programma è riservato ai Soci ELSA. Per applicare è necessario rivolgersi alla sezione locale di riferimento, che fornirà assistenza nella compilazione dell'application form. Ogni tirocinio richiede specifiche competenze linguistiche, aver sostenuto determinati esami e aver conseguito determinati risultati accademici.
Link	http://www.elsa-italy.org/ https://step.elsa.org/

TABELLA n. 3.5

Servizio Civile Internazionale	
Principali informazioni	L'articolo 9 della legge 6 marzo 2001, n. 64, istitutiva del Servizio Civile Nazionale, prevede che i giovani volontari possano prestare la propria attività anche presso "enti e amministrazioni operanti all'estero, nell'ambito di iniziative assunte dall'Unione Europea, nonché in strutture per interventi di pacificazione e cooperazione fra i popoli, istituite dalla stessa UE o da organismi internazionali operanti con le medesime finalità ai quali l'Italia partecipa". Il Servizio civile all'estero offre ai giovani una importante occasione di arricchimento personale e professionale e costituisce uno strumento particolarmente utile alla diffusione della cultura della solidarietà e della pace tra i popoli. I bandi di SCN all'estero - che vengono valutati dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile - hanno cadenza annuale e vengono pubblicati insieme a quelli per l'Italia. Il servizio dura 12 mesi come il Servizio Civile effettuato sul territorio nazionale ed è prevista una permanenza all'estero di almeno 7 mesi.
Destinatari	➢ età compresa **tra i 18 e i 28 anni** non compiuti al momento della scadenza del bando; ➢ avere cittadinanza italiana o essere cittadini comunitari regolarmente residenti in Italia; ➢ non aver subito condanne per reati particolari (specificati dai singoli bandi).
Link	http://www.serviziocivile.gov.it/menusx/servizio-civile-nazionale/scn-allestero/

TABELLA n. 3.6

Volontariato Internazionale	
Principali informazioni	Il Servizio Volontario Europeo (SVE) è un'esperienza di volontariato internazionale di lungo periodo all'estero. Consente ai giovani di vivere fino a 12 mesi all'estero prestando la propria opera in un'organizzazione no-profit impegnata in uno dei seguenti settori: in vari settori: cultura, gioventù, sport, assistenza sociale, patrimonio culturale, arte, tempo libero, protezione civile, ambiente, sviluppo cooperativo. Il Servizio Volontario Europeo (SVE) è un programma di volontariato internazionale finanziato dalla Commissione Europea all'interno del programma **Erasmus+** e ha l'obiettivo di migliorare le competenze dei giovani. Il finanziamento della Commissione Europea comprende: ➢ copertura completa dei costi di vitto e alloggio del volontario; ➢ rimborso delle spese di viaggio fino a massimale; ➢ assicurazione sanitaria completa per tutto il periodo di volontariato all'estero; ➢ formazione linguistica del paese di destinazione;
Destinatari	non sono previsti particolari requisiti per poter partecipare, nè titoli di studio nè di cittadinanza, soltanto il limite d'età (tra i 17 e 30 anni) e può partecipare soltanto chi è legalmente residente nel paese di partenza.
Link	http://volontariatointernazionale.org/

TABELLA n. 4

Your first EURES job – Targeted Mobility Scheme" YfEj 4.0	
Principali informazioni	Per aiutare i giovani europei a trovare un lavoro o un'opportunità di formazione sul lavoro in un altro Stato membro, in Islanda o in Norvegia c'è anche il progetto **Your first EURES job – Targeted Mobility Scheme YfEj 4.0**, che prosegue l'esperienza del progetto YfEj 2013, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e del progetto YfEj 3.0 – 2014, a titolarità della Provincia di Roma. Il progetto è finanziato dal Programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (Employment and Social Innovation, EaSI) che è nato anche dalle esperienze positive condotte tra il 2011 e il 2013 nell'ambito dell'Azione preparatoria "Your first EURES job". YfEj 4.0 è gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed è diretto sia ai giovani che si affacciano al mercato del lavoro o che desiderano cambiare, guardando all'Europa, sia alle piccole e medie imprese, che credono in un mercato del lavoro europeo e che vedono nella mobilità transnazionale uno strumento per aumentare la propria competitività
Destinatari	➢ Candidati: • Nazionalità di uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia; • Età compresa tra i 18-35 anni; • Legalmente residenti in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia; • Essere alla ricerca di un lavoro/tirocinio/apprendistato in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia. ➢ Datori di lavoro: • Organizzazioni di grandi dimensioni o PME (piccole e medie imprese) con sede in uno dei 28 paesi membri dell'UE + Islanda e Norvegia.
Link	http://www.yourfirsteuresjob.eu/it/how_does_the_initiative_work_it